

Diskriminierungserfahrungen in Österreich

**Erleben von Ungleichbehandlung,
Benachteiligung und Herabwürdigung in den
Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische
Dienstleistungen und Ausbildung**

Endbericht

Daniel Schönherr / Bettina Leibetseder / Winfried Moser / Christoph Hofinger

Wien, März 2019

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
1 Studienhintergrund und methodische Vorgehensweise	7
1.1 Ausmaß und Formen von Diskriminierung in Österreich	7
1.2 Ziele und Methodik der Studie	13
1.2.1 Fokus auf subjektives Erleben von Ungleichbehandlung ..	13
1.2.2 Methodische Herangehensweise	15
1.2.3 Stichprobe	16
1.2.4 Gewichtung und Schwankungsbreite	19
2 Einschätzung und Wissen zum Thema „Diskriminierung“	21
2.1 Einschätzungen der Befragten zu Diskriminierung	21
2.2 Kenntnis über gesetzliche Bestimmungen zu Diskriminierungsverboten	25
2.3 Kenntnis über mögliche Informations- und Beratungsstellen ...	27
2.4 Zusammenfassung	29
3 Diskriminierungserfahrungen in Österreich	30
3.1 Allgemeine Erfahrungen von Diskriminierungen	30
3.2 Allgemeine Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen	32
3.3 Allgemeine Diskriminierungsrisiken aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen	39
3.4 Diskriminierungserfahrungen aufgrund spezifischer Persönlichkeitsmerkmale von Bevölkerungsgruppen	46
3.5 Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale: Mehrdimensionalität und intersektionelle Betrachtung	51
4 Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Arbeit“	55
4.1 Ausmaß und Betroffenheit im Arbeitsbereich	55
4.2 Formen und Akteure der Diskriminierung im Arbeitsbereich ...	56
4.3 Umgang mit der erlebten Diskriminierung im Arbeitsbereich ...	61
4.4 Folgen der Diskriminierung im Arbeitsbereich	64
4.5 Zusammenfassung des Bereichs „Arbeit“	64
4.6 Beobachtete Diskriminierung im Arbeitsbereich	65
5 Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Wohnen“	71
5.1 Ausmaß und Betroffenheit im Wohnbereich	71
5.2 Benachteiligung bei Wohnform und Wohnverhältnis	72
5.3 Diskriminierungsarten und handelnde Personen im Wohnbereich	77
5.4 Reaktion auf die erlebte Diskriminierung im Wohnbereich	81
5.5 Folgen der Diskriminierung im Wohnbereich	84
5.6 Zusammenfassung des Bereichs „Wohnen“	85
5.7 Beobachtete Diskriminierung im Wohnbereich	86
6 Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Gesundheit“	91
6.1 Ausmaß und Betroffenheit im Gesundheitsbereich	91
6.2 Formen und handelnde Personen im Gesundheitsbereich	92
6.3 Umgang mit der erlebten Diskriminierung im Gesundheitsbereich	97
6.4 Folgen der Diskriminierung im Gesundheitsbereich	100
6.5 Zusammenfassung des Bereichs Gesundheit	101

7	Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Bildung“	103
7.1	Ausmaß und Betroffenheit im Bildungsbereich	103
7.2	Formen und handelnde Personen im Bildungsbereich	104
7.3	Umgang mit der erlebten Diskriminierung im Bildungsbereich.....	110
7.4	Folgen der Diskriminierung im Bildungsbereich.....	113
8	Zusammenführung und Vergleich der Bereiche	115
8.1	Ausmaß und Betroffenheit von Diskriminierung	115
8.2	Formen der Diskriminierung	117
8.3	Akteure der Diskriminierung	121
8.4	Umgang mit der erlebten Diskriminierung	122
8.5	Folgen der Diskriminierung.....	126
9	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	128
	Literaturverzeichnis	132
	Tabellenverzeichnis	133
	Abbildungsverzeichnis.....	135
	Anhang.....	137
	Glossar	137
	Stichprobenzusammensetzung	139

Daten zur Untersuchung

Thema:	Diskriminierungserfahrungen in Österreich
Auftraggeberin:	Arbeiterkammer Wien
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. Daniel Schönherr Mag. Christoph Hofinger
Autoren/-innen:	Mag. Daniel Schönherr Dr. ⁱⁿ Bettina Leibetseder Mag. Winfried Moser
Konzeptionelle Mitarbeit:	Mag. ^a Johanna Blum
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	Österreichische Wohnbevölkerung zwischen 14 und 65 Jahren
Stichprobenumfang:	2.317 Befragte
Stichprobendesign/-ziehung:	Zufallsstichprobe
Gewichtung:	Repräsentativgewichtung entlang der Kriterien Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Migrationshintergrund, Bundesland und Erwerbsstatus
Art der Befragung:	Telefonisch (CATI)
Befragungsinstitut:	IPR
Befragungszeitraum:	Februar bis Juli 2018

Executive Summary

Subjektive Diskriminierungserfahrungen im Fokus

Die vorliegende Studie fokussiert auf das Erleben von Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Österreich. Ziel ist es, ein besseres Verständnis über das Ausmaß und die Hintergründe von Diskriminierungserfahrungen in den Lebensbereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung zu gewinnen. Die repräsentative Telefonbefragung von 2.317 in Österreich lebenden Personen zwischen 14 und 65 Jahren soll die Datenlage zu Diskriminierungserfahrungen verbessern und den bislang lückenhaften Forschungsstand zum Thema ergänzen. Im Vordergrund steht dabei das *subjektive* Erleben von Diskriminierung, das nicht immer deckungsgleich sein muss mit der rechtlichen Definition von Diskriminierung. Die Studie geht vielmehr von der Prämisse aus, dass Diskriminierung in der Perspektive des Opfers entsteht – das Opfer ist es letztlich auch, das mit den erlebten Ungleichbehandlungen umgehen muss.

44% erlebten Diskriminierung in den letzten drei Jahren

Fast die Hälfte aller Befragten gibt an, sich in den Jahren 2016 bis 2018 zumindest einmal in einem der vier abgefragten Lebensbereiche schlechter behandelt bzw. diskriminiert gefühlt zu haben. Hochgerechnet sind dies mehr als 2.5 Mio. Menschen in Österreich, die in den letzten drei Jahren Erfahrungen von Ungleich- oder Schlechterbehandlung gemacht haben. Wer in welchem Bereich wie häufig Diskriminierung erlebt, ist aber stark von individuellen Merkmalen abhängig.



Frauen und Geschlechterdiskriminierung

Frauen geben mit 46% etwas häufiger als Männer (40%) an, sich in den letzten drei Jahren diskriminiert gefühlt zu haben. 14% aller Frauen erlebten eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts, der Rest führt die Diskriminierung auf andere Gründe zurück. Eine Diskriminierung aufgrund des Familienstandes bzw. aufgrund Betreuungspflichten für Kinder betrifft fast ausschließlich Frauen.



Altersdiskriminierung

Es sind vor allem Personen zwischen 30 und 49 Jahren, die mit 56% häufiger Diskriminierungserfahrungen gemacht haben als junge oder ältere Befragte. Die meisten davon führen ihre Diskriminierung jedoch nicht auf ihr Alter, sondern auf andere Merkmale zurück. Altersdiskriminierung trifft hingegen Ältere am häufigsten: 14% der über 50-Jährigen geben an, sich aufgrund ihres Alters schlechter behandelt zu fühlen, im Vergleich zu 7% der 30 bis 49-jährigen und 3% der unter 30-jährigen.



Rassistische Diskriminierung aufgrund Herkunft und Religion

Personen mit Migrationshintergrund oder einer muslimischen Religionszugehörigkeit erleben doppelt so häufig (62% bzw. 78%) eine Schlechterbehandlung in ihrem Alltag als Personen ohne Migrationshintergrund (37%) oder mit einer christlichen Religionszugehörigkeit (39%). Besonders gefährdet sind Migranten/-innen, deren ausländische Herkunft aufgrund einer nicht-weißen Hautfarbe oder eines Akzents für andere schneller erkennbar ist (74%). Im Unterschied zu anderen Gruppen führen die meisten der befragten Migranten/-innen ihre Diskriminierung auch tatsächlich auf ihre Herkunft oder Religion zurück, vermuten also Rassismus als Ursache für die Schlechterbehandlung. Besonders gefährdet sind Zuwanderer der ersten Generation (73%) sowie Migranten/-innen aus dem ehemaligen Jugoslawien (83%), der Türkei (78%) oder Ländern außerhalb Europas (81%).



Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Schwule, lesbische oder bisexuelle Befragte erlebten zu 73% eine Diskriminierung in den letzten drei Jahren und weisen gegenüber heterosexuellen Befragten eine mehr als drei Mal so hohe Wahrscheinlichkeit auf, in mindestens einem der vier Lebensbereiche eine Schlechterbehandlung zu erleben. 37% der homosexuellen Befragten in der Studie führen ihre Schlechterbehandlung auch tatsächlich auf ihre sexuelle Orientierung zurück.



Körperliche Beeinträchtigung und Diskriminierung

69% der Befragten mit einer körperlichen Beeinträchtigung oder Behinderung erlebten eine Diskriminierung, häufig in den Bereichen Arbeit, Wohnen oder Gesundheit. Die Gründe dafür sind aber nicht immer die körperliche Beeinträchtigung: 29% dieser Gruppe geben an, aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert worden zu sein, in allen anderen Fällen vermuten die Befragten andere Gründe (z.B. das Geschlecht oder Alter).



Soziale Herkunft und Stellung als Diskriminierungsmerkmal

Neben den rechtlich geschützten Merkmalen wurde auch die soziale Herkunft bzw. Stellung der Personen als mögliches Diskriminierungsmerkmal abgefragt. Die Ergebnisse belegen die Relevanz von erlebten Benachteiligungen anhand der subjektiven gesellschaftlichen Stellung: 59% aller Befragten, die sich selbst weiter unten in der Gesellschaft sehen, erlebten seit 2016 eine Diskriminierungserfahrung. Mit 18% geben fast doppelt so viele Menschen, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen, an, auch aufgrund ihrer sozialen Lage diskriminiert worden zu sein, als Menschen, die sich z.B. in der Mitte der Gesellschaft sehen.

Mehrdimensionale Diskriminierung

Die Frage nach den vermuteten Gründen für die Diskriminierung zeigt zudem, dass bestimmte Gruppen in der Bevölkerung nicht nur aufgrund eines singulären Merkmals, sondern aufgrund *mehrerer* Merkmale einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind. 28% aller Betroffenen geben an, aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert worden zu sein. Besonders häufig wurden dabei die Merkmale „Herkunft“ und „Religion“ gemeinsam genannt, aber auch die Merkmale „Geschlecht“ und „Alter“, „körperliche Beeinträchtigung“ und „Alter“ sowie „Geschlecht“ und „Familienstand/Kinder“ wurden häufig in Kombination genannt.

Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen

Mit 21% gibt rund jede/-r fünfte Befragte an, sich entweder beim Zugang zu Arbeit oder im Job selbst diskriminiert gefühlt zu haben. Hochgerechnet sind dies rund 1,2 Mio. Menschen in Österreich. An zweiter Stelle folgt der Bereich „Wohnen“: 13% der Befragten bzw. rund 790.000 Menschen geben an, in den letzten drei Jahren bei der Wohnungssuche oder beim Mieten einer Wohnung eine Schlechterbehandlung erlebt zu haben. Seltener fühlten sich die Befragten in den anderen beiden Lebensbereichen diskriminiert: Im Bereich „Bildung“ – also in der Schule oder bei Weiterbildungen – erlebten 10% (rund 600.000 Personen) eine Diskriminierung in den letzten drei Jahren, im Gesundheitsbereich – also z. B. beim Zugang zu medizinischen Dienstleistungen – 8% (rund 485.000 Personen).



Diskriminierung im Bereich „Arbeit“

21% der Befragten geben an, in den letzten drei Jahren eine Schlechterstellung in ihrer Arbeit oder bei der Arbeitssuche erlebt zu haben. Muslime (33%), körperlich Beeinträchtigte (30%), Befragte mit Migrationshintergrund (28%) und Personen, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen (27%), werden im Arbeitsbereich häufiger benachteiligt.

Personen mittleren Alters, Migrantinnen/-innen, körperlich Beeinträchtigte und Beschäftigte mit Kind erleben dabei häufiger eine Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit, also etwa beim Vorstellungsgespräch oder beim AMS. Von einer strukturellen Diskriminierung am Arbeitsplatz (z. B. Jobverlust, Versetzung oder Benachteiligung in Bezug auf Aufstieg oder Karriere) berichten häufiger junge Betroffene, Migrantinnen/-innen, Behinderte oder Personen, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen. Eine soziale Arbeitsplatzdiskriminierung wie z. B. Gerüchte, Anspielungen, Drohungen oder unsachgemäße Kritik erfahren verstärkt Betroffene im mittleren Alter, mit Migrationshintergrund, Muslime und Beschäftigte mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Die Diskriminierung selbst geht im überwiegenden Ausmaß von den Vorgesetzten aus, die soziale Ausgrenzung entsteht jedoch häufig im Kolleg/-innenkreis. Die Betroffenen versuchen entweder in die Offensive zu gehen und sich zu wehren oder die Diskriminierung zu ignorieren. Ein Drittel der Befragten weiß nicht, wie sie gegen die Diskriminierung vorgehen könnten. Jene, die sich an externe Beratungsstellen wenden, konsultieren zu 58% die Arbeiterkammer.

Die Folgen der Diskriminierung sind einerseits eine Sensibilisierung gegenüber Ungleichbehandlungen (76% der Betroffenen), andererseits sind 65% der Betroffenen auch misstrauischer geworden. Rund ein Drittel gibt darüber hinaus noch an, ihren Job nicht mehr so gut ausüben zu können wie zuvor, und 13% wurden im Zuge der erlebten Diskriminierung sogar krank.



Diskriminierung im Bereich „Wohnen“

Bei der Wohnungssuche und in der Wohnumgebung erfuhren 13% der Befragten eine Diskriminierung in den letzten drei Jahren. Häufiger betroffen sind dabei Migranten/-innen (22%) und Muslime (35%), Homosexuelle (30%), Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung (17%) und jene, die sich subjektiv eher weiter unten in der Gesellschaft sehen (19%).

Die Betroffenen selbst erfahren in der Regel zwei Arten der Diskriminierung: Einerseits strukturell, etwa beim Anmieten zu einer Wohnung, durch überbezahlte Mieten oder durch nicht-erfolgte Rückmeldungen auf eine Besichtigungsanfrage. Von einer strukturellen Schlechterstellung berichten vor allem Betroffene mit Migrationshintergrund, Muslime, Eltern sowie Betroffene, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen. Andererseits erleben sie eine soziale Diskriminierung in ihrer Wohnumgebung, etwa durch Gerüchte, Beschimpfungen oder Ausgrenzung. Soziale Diskriminierung erfahren Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung überdurchschnittlich häufig.

Meistens erfolgt die Diskriminierung durch die Vermieter/-innen oder die Hausverwaltung, aber auch Nachbarn/-innen und Makler/-innen verhalten sich vorurteilsbehaftet und diskriminierend. Die Hälfte der Betroffenen geht in die Offensive und wehrt sich. Die andere Hälfte versucht, die Schlechterstellung zu ignorieren. Auch die Folgen der Diskriminierung sind für die Betroffenen unterschiedlich. Eine Sensibilisierung, aber auch ein höheres Misstrauen bildet sich bei vielen der Betroffenen aus. Über die Hälfte fühlt sich belastet und rund 15% haben Angst bekommen, die Wohnung zu verlassen.



Diskriminierung im Bereich „Gesundheit“

8% der Befragten haben eine Schlechterstellung bei der medizinischen Versorgung erfahren. Behinderte (32%), ältere Befragte über 60 (22%), Migranten/-innen (14%) und Personen, die sich der unteren Schicht zugehörig

fühlen (15%), geben häufiger an, dass sie von einer Diskriminierung im Gesundheitsbereich betroffen sind. Diese Gruppen erfahren häufiger eine fachliche Diskriminierung, etwa durch eine Abweisung im Spital, die Verweigerung eines Medikaments oder einer Behandlung. Eine Schlechterbehandlung im persönlichen Umgang, z. B. Verständnisschwierigkeiten mit dem Arzt/der Ärztin oder unzureichende Aufklärung über Nebenwirkungen, trifft verstärkt Frauen oder Personen mit einer sichtbar ausländischen Herkunft. Hingegen erfahren eine finanzielle Diskriminierung, etwa die Ablehnung einer Behandlung durch die Krankenversicherung oder eine zu teure notwendige Behandlung, vor allem Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Die geschilderten Diskriminierungserfahrungen gehen in den meisten Fällen von Ärzten/-innen oder dem Pflegepersonal aus. Im Gesundheitsbereich weiß über die Hälfte der Betroffenen nicht, was sie machen soll. Fast genauso viele suchen daher Unterstützung und Hilfe, meistens bei Familienmitgliedern oder im Freundeskreis. Offizielle Beschwerdestellen werden selten in Anspruch genommen. Die Erfahrung einer Diskriminierung führt für 75% der Betroffenen dazu, dass sie aufmerksamer gegenüber einer Schlechterstellung werden. Immerhin 13% geben auch an, dass sie aufgrund der Diskriminierung weiter krank geworden sind.



Diskriminierung im Bereich „Bildung“

Im Bildungsbereich erleben 10% der Befragten eine Schlechterstellung. Häufiger von einer Diskriminierung betroffen sind ganz junge Befragte unter 16 (81%), Personen mit (zuschreibbarem) Migrationshintergrund (19%), Muslime (20%) sowie Homosexuelle (22%).

Eine didaktische Diskriminierung, d.h. eine zumeist vom Lehrpersonal ausgehende Schlechterbehandlung sowie als diskriminierend empfundene Unterrichtsmaterialien, trifft verstärkt jüngere Menschen im Alter von 14 und 15 Jahren und Betroffene, die sich subjektiv der unteren Schicht zugehörig fühlen. Eine Zugangsdiskriminierung, also z.B. der Ausschluss von Exkursionen, die Ablehnung von Stipendien oder eine fehlende Übertrittsempfehlung in weiterführende Schulen, wird verstärkt von Betroffenen geäußert, die sich subjektiv der unteren Schicht zugehörig fühlen, die bereits etwas älter sind (über 20 Jahre) oder eine sichtbar andere Herkunft haben. Durch die Mitschüler/-innen, etwa über Gerüchte, unangenehme Anspielungen oder (Cyber-)Mobbing, erleben häufiger Mädchen, homosexuelle Jugendliche oder Befragte mit einer körperlichen Beeinträchtigung eine Diskriminierung.

Über die Hälfte der Betroffenen gibt an, dass die Diskriminierung von den Lehrkräften ausging, aber auch die Mitschüler/-innen und die Leitung der Bildungseinrichtung sind häufig Akteure der Diskriminierung. Rund die Hälfte der Betroffenen weiß nicht, was sie gegen die Schlechterstellung tun kann - auch

die Eltern von Kindern wissen häufig nicht, wie sie gegen Diskriminierung vorgehen könnten. Von den Betroffenen im Bildungsbereich wird die Diskriminierung von über drei Viertel als äußerst belastend erlebt und ein Fünftel wechselte sogar die Einrichtung aufgrund der negativen Erfahrungen

Bewusstsein über Diskriminierung in der Bevölkerung

Zwar glaubt kaum jemand in Österreich, dass es hierzulande nicht zu Diskriminierungen und Schlechterbehandlungen bestimmter Bevölkerungsgruppen komme, aber in einzelnen Teilbereichen fehlt es nach wie vor an Bewusstsein und Sensibilität. Neun von zehn Befragten glauben, dass Diskriminierung aufgrund zumindest *eines* persönlichen Merkmals in Österreich grundsätzlich verbreitet ist. Dabei wird die Schlechterstellung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Akzent am häufigsten als verbreitet vermutet (73%), gefolgt von sozialer Stellung (55%) und Religion (49%). Weniger stark verbreitet schätzen die Befragten die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (43%), des Alters (40%), der sexuellen Orientierung (33%), des Geschlechts (30%) oder des Familienstands (25%) ein.

Wissen über rechtlichen Diskriminierungsschutz

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Diskriminierung sind den Befragten nur teilweise bekannt. Im Gegensatz zur gesetzlichen Bestimmung wird z. B. ein umfassender Schutz vor Diskriminierung bei der Gesundheitsversorgung vermutet. Der Wissensstand über das weitaus umfassendere Diskriminierungsverbot im Arbeitsbereich und des etwas eingeschränkteren im Wohnbereich ist im Vergleich dazu geringer. Sind gesetzliche Regelungen und Vorschriften nicht allgemein bekannt, verlieren sie ihre präventive Wirkung. Das gilt sowohl für die Akteure, die Diskriminierungshandlungen setzen, als auch für Betroffene, die sich erst dann auch rechtlich zur Wehr setzen können, wenn sie eine erlebte Ungleichbehandlung auch als Unrecht erkennen.

Diskriminierungsschutz

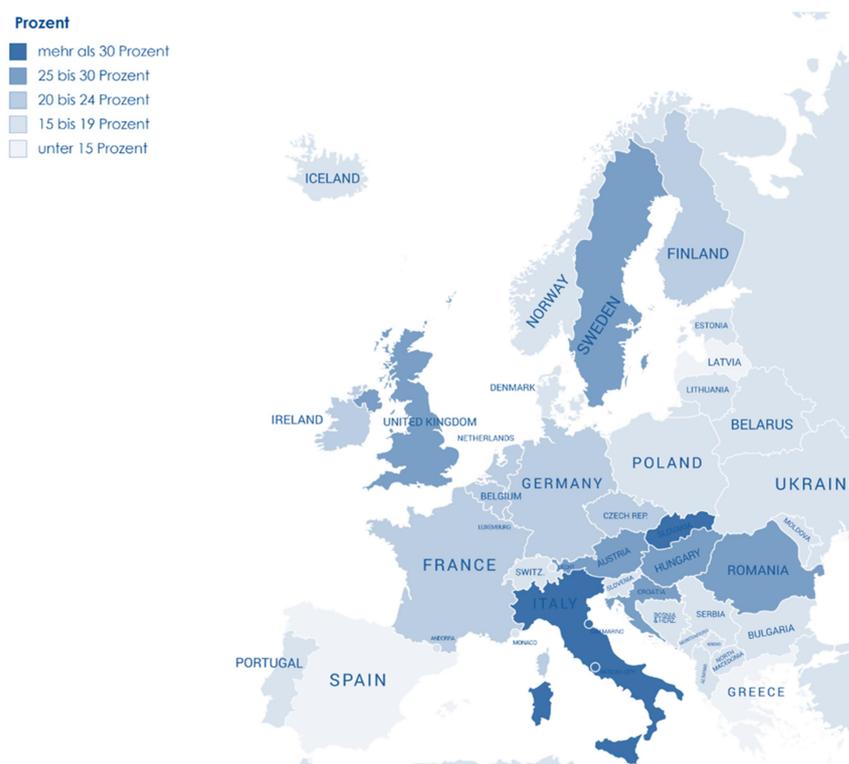
Zudem zeigt die Studie, dass ein großer Teil der Befragten über Diskriminierungserfahrungen anhand von Merkmalen und in Bereichen berichtet, die gesetzlich derzeit nicht geschützt sind. So fühlen sich viele Betroffene auch aufgrund ihrer sozialen Herkunft bzw. ihrer Stellung in der Gesellschaft diskriminiert. Die Ergebnisse legen damit eine notwendige Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes nahe, um der heutigen Alltagsrealität vieler Betroffener gerecht zu werden und ihnen juristische Handlungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Dies wäre auch vor dem Hintergrund ratsam, dass sich das gesellschaftliche Verständnis davon ändert, anhand welcher Merkmale Diskriminierung erlebt werden kann.

1 Studienhintergrund und methodische Vorgehensweise

1.1 Ausmaß und Formen von Diskriminierung in Österreich

Erfahrungen von Ungleichbehandlung und Diskriminierung gehören in Österreich für viele Menschen zum Alltag. Laut einer Eurobarometer-Umfrage fühlten sich 2015 in Österreich 29 Prozent der Befragten entweder aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer ethnischen Herkunft, einer Behinderung, ihrer Religion oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert. Der EU-Schnitt lag bei 21 Prozent (Europäische Kommission 2015, 70). Österreich zählte damit zu jenen Ländern, in denen mehr als jede/r vierte Befragte angab, schon einmal aufgrund persönlicher Merkmale diskriminiert worden zu sein, gemeinsam mit Kroatien, Luxemburg, der Slowakei, Italien und Rumänien.

Abbildung 1: Anteil an persönlich erlebter Diskriminierung in den vergangenen 12 Monaten in Europa



Quelle: Eurobarometer 2015, eigene Darstellung

Dass die Dunkelziffer vermutlich höher liegt, lässt sich am Ausmaß der *vermuteten* Diskriminierung ablesen: Mehr als die Hälfte aller Befragten in Österreich glaubte, dass z. B. die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Religion sowie ihrer sexuellen Orientierung und Identität hierzulande weit verbreitet sei, in Bezug auf körperliche Beeinträchtigungen und das Alter glaubten das mehr als 40 Prozent, in Bezug auf das Geschlecht mehr als ein Viertel (Europäische Kommission 2015, 16).

Darüber hinaus gibt es aus jüngerer Zeit aber kaum valide Zahlen zum Ausmaß von subjektiv erlebter Diskriminierung in Österreich. In Deutschland kommt eine 2017 durchgeführte repräsentative Umfrage im Auftrag der dortigen Antidiskriminierungsstelle zum Ergebnis, dass 36 Prozent der Deutschen in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen machen mussten. Das Ergebnis führt die Autoren/-innen zum Schluss: „*Diskriminierung ist keinesfalls ein Randphänomen.*“ (Beigang et al. 2017)

Was genau unter „Diskriminierung“ zu verstehen ist, ist nicht immer eindeutig definiert. Der Begriff lässt sich zunächst auf seinen lateinischen Wortursprung („discriminare“, zu dt.: trennen, unterscheiden) zurückführen und bezieht sich damit im Kern auf eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Personen oder Gruppen. Klar ist auch: Diskriminierung kann sich in zahlreichen Formen äußern und findet in ganz unterschiedlichen Kontexten zwischenmenschlichen und gesellschaftlichen Handelns statt, was eine eindeutige Definition erschwert. Aus der sozialpsychologischen Forschung weiß man, dass Diskriminierungshandeln grundsätzlich darauf aufbaut, dass Unterschiede zwischen Gruppen oder auch Individuen wahrgenommen und als solche erkannt werden. Eine zentrale Voraussetzung für die Entstehung von Diskriminierung ist damit die *soziale Kategorisierung* (vgl. Mummendey et al. 2009). Diese Bildung von sozialen Kategorien muss jedoch nicht immer zwangsläufig zu Diskriminierung führen. Von Diskriminierung spricht man erst, wenn Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale, wie z. B. ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung, ungerechtfertigt schlechter behandelt oder benachteiligt werden. Mit Markefka lässt sich Diskriminierung folglich verstehen als

„Handlung [...], als eine registrierbare Folge individuellen Handelns, die eingetreten ist, weil Akteure andere Akteure aufgrund wahrgenommener sozialer oder ethnischer Merkmale als ungleiche bzw. minderwertige Partner angesehen, und im Vergleich zu den Angehörigen des eigenen Kollektivs, entsprechend abwertend behandelt haben.“ (Markefka 1995, 43)

Diese Betonung des aktiven *Handelns* in Form von Abwertungen bei Markefka ist besonders hervorzuheben. Der deutsche Soziologe Albert Scherr weist in seinen Arbeiten etwa immer wieder auf eine bestehende Diskrepanz der modernen Gesellschaft hin, die sich im Spannungsverhältnis zwischen dem Selbstverständnis von Gesellschaft als Gemeinschaft prinzipiell gleicher Individuen einerseits und andererseits der Realität ungleicher Lebensbedingungen, d. h. ungleicher Chancen auf den Zugang zu materiellen Ressourcen, zu Aufstieg, Bildung, Beruf und sozialer Wertschätzung, zeige (vgl. etwa Scherr 2010). Bezugnehmend auf Niklas Luhmann weist Scherr in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass die moderne Gesellschaft auf

einem funktional differenzierten Selbstverständnis beruhe. Gesellschaftliche Funktionssysteme (z. B. Politik, Bildung, Gesundheit) und Organisationen operieren demzufolge nach je eigenen, funktionspezifischen Regeln. Die Regulierung von Teilhabe (Inklusion/Exklusion) und die leistungsbezogene Zuweisung von Status könne nur mit den funktionalen Erfordernissen des spezifischen Teilsystems legitimiert werden. Der Bezug auf Kriterien außerhalb der jeweiligen Funktionslogik, etwa auf funktionsfremde Personenkategorien und Gruppenkonstruktionen (z. B. Ethnizität, Geschlecht, Alter), widerspricht diesem Selbstverständnis aber und ist deshalb, so Scherr, „skandalisierbar“.

Die Differenzierung in sog. „In-Groups“ und „Out-Groups“ steht auch am Beginn des sozialpsychologischen Erklärungsmodells für das Zustandekommen von Diskriminierung, wenngleich diese den einzelnen Akteur/die einzelne Akteurin stärker in den Fokus rückt. Demnach resultiere Diskriminierung aus der Abfolge dreier Schritte, beginnend bei der Gruppenkategorisierung. Im zweiten Schritt, der Stereotypisierung, werden dann ganzen Gruppen Eigenschaften zugeschrieben, die vermeintlich alle Anhänger dieser Gruppe aufweisen – ein Stereotyp, ein verallgemeinerndes Bild von Gruppen wird geschaffen. Diese Stereotypisierung führt dann im dritten Schritt zum Vorurteil, indem die Eigenschaften der Gruppenmitglieder einer (meist negativen)¹ Bewertung unterworfen werden. Dahinter steht oftmals der Wunsch nach positiver sozialer Distinktion – also die bewusste Abgrenzung von Angehörigen bestimmter sozialer Gruppierungen zum Zweck des Erhalts oder der Stärkung des eigenen Selbstbilds und Selbstkonzepts.

„Diese drei Prozesse sind somit zunächst kognitiver oder affektiver Natur – beziehen sich also auf Annahmen und Stereotype und Emotionen gegenüber einer Gruppe –, können sich aber auch auf der Verhaltensebene manifestieren und zu benachteiligenden, abwertenden Handlungen, also Diskriminierung, führen: Personen (oder ganze Gruppen) werden benachteiligt allein auf Basis dieser (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit.“ (Beigang et al. 2017, 13)

Die sozialpsychologische Beschreibung fasst „Diskriminierung“ deutlich breiter als die juristische Definition. Einig sind sich die beiden Zugänge aber zunächst darin, dass Diskriminierung dort beginnt, wo Menschen auf Grundlage von Personenkategorien und Gruppenklassifikationen Abwertungen und Benachteiligungen erfahren und dass Diskriminierung oft auch unbewusst

¹ Stereotype beinhalten per se noch keine Wertung, können also in Form von negativen als auch positiven Zuschreibungen auftreten. Beide Formen tragen wesentlich zum Prozess der Vorurteilsbildung bei. Während Diskriminierungen sehr häufig auf negative Zuschreibungen zurückzuführen sind, können aber auch vermeintlich positive Zuschreibungen wie z.B. „Frauen sind fürsorglich“ zu einer Ungleich- und Schlechterbehandlung führen.

passiert. Der juristische Diskriminierungsbegriff berücksichtigt dabei Benachteiligungen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale (Personenkategorien), die gesellschaftlich als schützenswert gelten, weil sie häufig Anknüpfungspunkte für Ungleichbehandlungen bilden. Gemeinsam ist diesen Merkmalen, dass sie ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit sind, schwer bis nicht veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Machtstrukturen. In Österreich regelt das Gleichbehandlungsgesetz seit 1979 die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. 2004 wurde das Gesetz im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/78/EG um die Diskriminierungsgründe „ethnische Zugehörigkeit“, „Religion/Weltanschauung“, „Alter“ und „sexuelle Orientierung“ erweitert. Mit 1. Juli 2004 wurde zudem das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Ethnie auch auf den Bereich außerhalb der Arbeitswelt ausgedehnt. 2008 wurde das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ebenfalls auf den Bereich außerhalb der Arbeitswelt ausgeweitet. Darüber hinaus setzt das Behinderteneinstellungsgesetz seit 2006 das Gleichbehandlungsgebot für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt um.

Das Gleichbehandlungsgebot besagt damit, dass grundsätzlich niemand aufgrund von

- Geschlecht,
- Alter,
- ethnischer Zugehörigkeit,
- Religion oder Weltanschauung,
- sexueller Orientierung oder
- Behinderung

benachteiligt werden darf. Dieser umfassende Grundsatz der Gleichbehandlung gilt jedoch nur für Arbeitsverhältnisse und die Arbeitswelt. Neben der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt regelt das Gleichbehandlungsgesetz lediglich noch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Sozialschutz, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen).

Der definitorische Charakter dieser Aufzählung von sechs „Kerndimensionen“ kann dabei durchaus kritisch gesehen werden, weil beispielsweise die soziale Herkunft als Merkmal fehlt. Dabei zeigten Untersuchungen der letzten Jahre immer wieder, dass auch der soziale Status ein relevanter Prädiktor für Diskriminierungserfahrungen sein kann. Der soziale Status wird dabei wesentlich durch den sog. „ersten Eindruck“ bestimmt, der sich an sichtbaren Merkmalen orientiert, oft aber auch diffus bleibt (vgl. z. B. Knottnerus/Greenstein 1981). Dadurch erlangen direkt erkennbare und sichtbare Merkmale einer Person

aber große Bedeutung.² Die Zuschreibung eines Gegenübers zu einem bestimmten sozialen Status dient letztlich der Einordnung des Gegenübers in eine soziale Hierarchie. Damit verbunden ist immer auch die Bildung von Erwartungen über das Verhalten des oder der Anderen. Wenn diese Zuschreibung mit negativen Emotionen verbunden ist, kann man von einem Vorurteil sprechen, und wie oben bereits beschrieben, tritt Diskriminierung dann auf, wenn das Vorurteil in ein entsprechend abwertendes und benachteiligendes Verhalten überführt wird.

Formen und Ebenen von Diskriminierung

Diskriminierungen sind ganz grundsätzlich jegliche Form der ungerechtfertigten ungleichen und ungünstigen Behandlung von Personen oder Gruppen. Eine Benachteiligung liegt z. B. dann vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird (z. B. eingetragene Partnerschaften gegenüber Ehen), oder aber wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden (z. B. wenn behinderte Menschen dieselben Arbeitsaufträge in derselben Zeit mit denselben Mitteln wie nicht behinderte Kollegen/-innen abliefern müssen). Diskriminierung kann aber viele unterschiedliche Formen annehmen.

Eine erste Unterscheidung lässt sich entlang der Unmittelbarkeit bzw. Mittelbarkeit treffen:

- Unmittelbar sind Benachteiligungen, die direkt an einem Diskriminierungsmerkmal ansetzen, z. B. Stellenausschreibungen mit Altersgrenzen.
- Mittelbare Benachteiligungen hingegen sind scheinbar merkmalsneutrale Verhaltensweisen, Gesetze, Politiken oder Praktiken, die für alle gelten, in der Praxis aber bestimmte Gruppen stärker betreffen als andere (z. B. schlechtere Bezahlung von Teilzeitarbeit, die Frauen wesentlich häufiger betrifft als Männer).
- Eine Sonderform der Diskriminierung ist die Belästigung: Darunter werden unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen zusammengefasst, die im Zusammenhang mit einem der im Gleichbehandlungsgesetz angeführten Personenmerkmale oder der sexuellen Sphäre stehen, und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, bzw. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

² Die „status construction theory“ geht etwa davon aus, dass sich Makrozusammenhänge (z. B. zwischen Geschlecht und Einkommen) in zwischenmenschlichen Interaktionen niederschlagen, indem die Individuen ein offensichtliches Merkmal (z. B. Geschlecht) benutzen, um Rückschlüsse auf einen nicht offensichtlichen sozialen Status (infolge von Einkommen oder Kompetenz) zu ziehen.

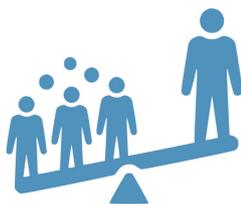
Diskriminierungshandeln lässt sich aber auch entlang der unterschiedlichen Ebenen, wo dieses Handeln stattfindet, unterscheiden: Diskriminierungen können demnach auf der individuellen, der institutionellen und der gesellschaftlichen Ebene stattfinden.



Auf der individuellen Ebene handelt eine Person aus eigenen diskriminierenden Beweggründen. Person A diskriminiert Person B als Privatperson. Individuelle Diskriminierung bezieht sich somit auf das Verhalten zwischen zwei oder mehreren Individuen, das einzelne Personen ausgrenzt oder abwertet.



Auf der institutionellen Ebene geschieht eine Diskriminierung nicht mehr aufgrund des eigenverantwortlichen Handelns einer Person, sondern ist Ergebnis des Handelns einer Organisation. Gesetze, Verordnungen, institutionelle Routinen oder die Unternehmenskultur sind Beispiele für diese institutionelle Form von Benachteiligung. Im Zusammenhang mit dem Beispiel „Unternehmenskultur“ ist zu betonen, dass institutionelle Diskriminierung innerhalb von Organisationen durch eigene, tradierte Regelungen und ungeschriebene Gesetze erfolgen kann. Da diese nicht schriftlich kodiert sind, ist ihre institutionell diskriminierende Dimension häufig nur schwer empirisch nachzuweisen bzw. zu benennen (vgl. Gomolla/Radtke 2009).



Bei der strukturellen Diskriminierung geht es um Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen. Institutionelle und strukturelle Diskriminierung werden häufig auch als zusammenhängende bzw. verknüpfte Konzepte verstanden. Für Betroffene ist es jedoch oft schwerer, strukturelle Mechanismen der (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten zu erkennen und zu reflektieren, als z.B. jene unmittelbaren individuellen Formen der Diskriminierung, die meist direkt an einem sichtbaren Merkmal ansetzen.

Die verschiedenen Ebenen von Diskriminierung, aber auch die unterschiedlichen Diskriminierungsformen können verbunden sein. So kann Diskriminierung auf der individuellen Ebene aus der institutionellen bzw. gesellschaftlichen Ebene hervorgehen und sich mittelbar oder unmittelbar ausdrücken. Daher müssen nicht nur die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung berücksichtigt werden, sondern auch die verschiedenen Ebenen und Formen in ihrem Zusammenspiel bedacht werden.

Wie häufig Österreicher und Österreicherinnen in ihrem Alltag Diskriminierung ausgesetzt sind, darüber fehlen abgesicherte Statistiken. Einen ersten Anhaltspunkt bieten die Berichte der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese zählte im Jahr 2014 in Summe 2.416 und 2015 2.226 Anfragen und Beratungsfälle – die Mehrheit davon entfiel auf konkrete Tatbestände sowie auf allgemeine Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz. Am häufigsten betrafen die Anfragen die Tatbestände „sexuelle Belästigung“, „fehlende Entgeltangaben in Stellenausschreibungen“, „sprachliche Ungleichbehandlungen (etwa in Stellenausschreibungen)“ sowie entweder die Begründung oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.³ Für Menschen mit einer Behinderung gibt es einen eigenen Tätigkeitsbericht der Behindertenanwaltschaft, diese zählte im Berichtszeitraum 2017 insgesamt 622 protokollierte Beratungsfälle von behinderten Menschen oder ihren Angehörigen.⁴ Dass diese Zahlen jedoch mit einer hohen Dunkelziffer von nicht gemeldeten Diskriminierungserfahrungen einhergehen, ist wohl unbestritten. Belastbare Zahlen zum Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen in Österreich fehlen deshalb bislang.

1.2 Ziele und Methodik der Studie

1.2.1 Fokus auf subjektives Erleben von Ungleichbehandlung

Vor diesem konzeptionellen Hintergrund wurde SORA von der Arbeiterkammer Wien mit der Durchführung einer österreichweiten Repräsentativbefragung zum Ausmaß von Erfahrungen mit Diskriminierung im Alltag beauftragt. Zentrales Ziel der Studie war die Erhebung der Diskriminierungserfahrungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz sowie für den Bereich des Behindertengleichstellungsrechtes. Einerseits sollten dabei Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zur Arbeit und in der Arbeitswelt untersucht

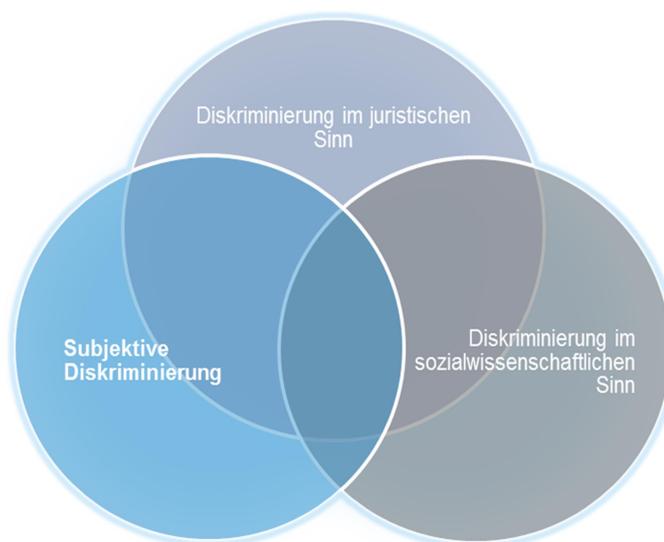
³ Vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft (2016): Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015. Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung, S. 133 ff. Online unter: https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/441457/161125_GAW_Bericht_2015_15.pdf/b5f2f5dac901-4dc2-9ded-519cbbec254d [zuletzt abgerufen: 12. November 2018].

⁴ Behindertenanwaltschaft (2018): Bericht des Anwalts für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung, S. 15. Online unter: http://www.behindertenanwalt.gv.at/fileadmin/user_upload/dokumente/Taetigkeitsbericht_2017-1.pdf [zuletzt abgerufen: 21. März 2019]

werden, andererseits sollten aber auch die Bereiche „Wohnen“, „Bildung“ und „Gesundheit“ in der Untersuchung berücksichtigt werden. Die Studie sollte dabei nicht nur das Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen in der österreichischen Bevölkerung erheben, sondern auch Einblicke in den Umgang mit erlebten Diskriminierungen sowie Möglichkeiten zur Hilfe und Unterstützung aufzeigen.

Die Studie fokussiert auf das subjektive Erleben von Diskriminierungserfahrungen. Hierbei ist festzuhalten: Diskriminierung entsteht in erster Linie immer in der Perspektive des Opfers. Somit muss in der Interpretation der gewonnenen Daten berücksichtigt werden, dass *erlebte* Diskriminierung kein Abbild von *tatsächlicher* Diskriminierung ist. Abfragen lassen sich nämlich nur Erfahrungen von subjektiv wahrgenommener Diskriminierung, die oft keinen eindeutigen Aufschluss darüber geben kann, ob es sich tatsächlich um Diskriminierung im sozialpsychologischen oder juristischen Sinne handelt.

Abbildung 2: Schematische Darstellung unterschiedlicher Herangehensweisen an die Erfassung von „Diskriminierung“



Diskriminierung im Sinn eines rechtlichen Tatbestandes und subjektiv so empfundene Diskriminierung weisen daher zwar eine gemeinsame Schnittmenge auf, sind aber keinesfalls kongruent. Einerseits hat nicht jede subjektive Diskriminierungserfahrung eine Entsprechung in einem Akt der Diskriminierung im juristischen oder sozialpsychologischen Sinn. Andererseits wird auch nicht jede tatsächliche Diskriminierung von den Betroffenen auch als solche wahrgenommen. Verzerrungen könnten dabei also in beide Richtungen entstehen: Tatsächliche Diskriminierung wird möglicherweise nicht als solche erlebt, oder erlebte Diskriminierung ist gar keine. Von daher kann die vorliegende Studie zwar Erfahrungen potenziell Betroffener beschreiben, sie beantwortet aber nicht die Frage, ob reale Diskriminierung unter- oder überschätzt wird. Folg-

lich sind die gewonnenen Daten auch nur begrenzt als Indikatoren für tatsächliche („objektive“) Diskriminierung zu werten.

Nichtsdestotrotz ist die Untersuchung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen unerlässlich – unabhängig davon, ob diese im juristischen oder sozialpsychologischen Sinne Diskriminierungen darstellen oder nicht. Insbesondere die Sozialpsychologie liefert immer wieder Anhaltspunkte für die hohe Relevanz des subjektiven Erlebens für das eigene Wohlbefinden. Demzufolge handeln und fühlen Individuen im sozialen Kontext nicht entlang objektiver Tatsachen, sondern vielmehr auf Basis ihrer individuellen und subjektiven Interpretation dieser Tatsachen (vgl. Aronson et al. 2008; Gilovich et al. 2010). Folgt man dieser Argumentation, dann haben letztlich bereits *wahrgenommene* Diskriminierungen meistens negative Konsequenzen für das Leben der Betroffenen – unabhängig davon, ob es sich dabei um eine tatsächliche Diskriminierung z. B. im juristischen Sinne handelt oder nicht. Vor diesem Hintergrund ist der methodische Zugang zum Thema über die Erfassung der Betroffenenperspektive eine wertvolle Möglichkeit, um reale Fälle und Auswirkungen von Diskriminierung genauer zu untersuchen.

1.2.2 Methodische Herangehensweise

Als Befragungsmethode wurde die telefonische Befragung gewählt. Die telefonische Befragung bietet gegenüber persönlichen Face-to-Face- oder schriftlichen Paper-and-Pencil-Befragungen einige Vorteile, so dass etwa die Befragungsdauer reduziert wird. Die zentralisierte Durchführung erleichtert die Kontrolle der Interviewer/-innen und bietet die Chance, im Fall von Durchführungsfehlern einzugreifen. Der häufig bemängelte Nachteil der unpersönlichen Befragungssituation am Telefon kann sich im Zusammenhang mit sensiblen Befragungsthemen, wie z. B. im vorliegenden Fall, zum Vorteil wandeln, weil es den Befragten dadurch leichter fällt, sensible Themen anonym zu besprechen. Für das Sampling wurden sämtliche Netzanbieter herangezogen; auch Geheimnummern wurden durch RDD (Random Digit Dialing) erreicht. Innerhalb der so ermittelten Privathaushalte mit Telefonanschluss wurde die Zielperson für das Interview nach der Last-Birthday-Methode bestimmt, d. h. pro Haushalt wurde nur eine Person befragt. Die Befragung fand von Jänner bis Juli 2018 statt und wurde von 25 professionellen und geschulten CATI⁵-Interviewer/-innen durchgeführt. Die Interviews wurden sowohl auf Deutsch als auch falls notwendig in den Fremdsprachen Englisch, Französisch, Türkisch, Polnisch, Serbokroatisch, Ungarisch, Slowakisch, Litauisch und Ukrainisch geführt. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei rund 20 Minuten.

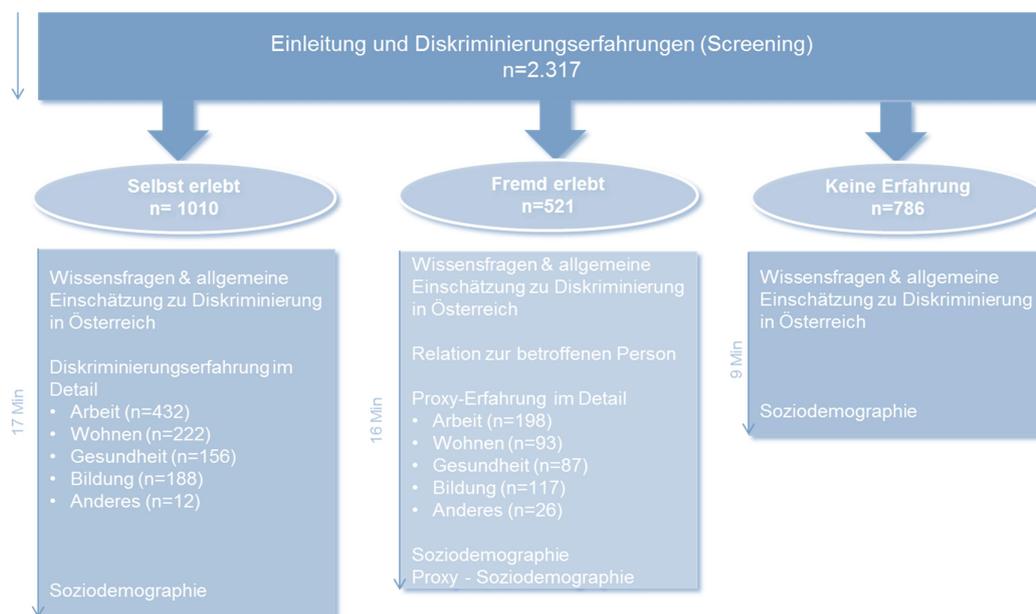
⁵ Computer Assisted Telephone Interview (dt.: computergestütztes telefonisches Interview)

Bei der Konzeption des Fragebogens bestand die Herausforderung darin, unter Berücksichtigung bereits bestehender empirischer Ergebnisse und Perspektiven eine angemessene Operationalisierung der Forschungsfragen und zentralen Fragestellungen vorzunehmen und dabei den Fragebogen angemessen kurz und verständlich zu halten. Im Vordergrund bei der Erstellung der Fragen standen dabei drei Punkte: (1) Sie basieren auf fundierten theoretischen Überlegungen, Hypothesen und/oder Grundlagen. (2) Sie gewährleisten eine über alle Gruppen hinweg gegebene Verständlichkeit und Relevanz (z. B. interkulturell). (3) Potenziell zum Einsatz kommende theoretische Konzepte und Skalen (z. B. Selbstwirksamkeit, GMF) sind bereits erprobt und haben sich bewährt.

1.2.3 Stichprobe

Zentrales Anliegen der Studie ist es, statistisch abgesicherte Erkenntnisse über das Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen zu liefern, die darüber hinaus auch Aussagen über signifikante Gruppenunterschiede zulassen. Zu diesem Zweck wurde ein komplexes Stichprobendesign entwickelt. Ursprünglich sollten bis zu 5.000 Personen telefonisch kontaktiert und befragt werden. Diese große Stichprobengröße wurde für nötig gehalten, um ausreichend Personen zu interviewen, die a) entweder selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, oder b) jemanden im nahen Umfeld kennen, der/die Diskriminierungserfahrungen gemacht hat. Für erstere Gruppe rechnete SORA mit einem Anteil von 10% bis 15%, wobei maximal 750 Personen zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt werden sollten. Für zweitere Gruppe rechnete SORA mit einem etwas höheren Anteil, allerdings sollten auch hier maximal 750 Zielpersonen stellvertretend zu Diskriminierungserfahrungen von Personen im nahen Umfeld befragt werden. Damit sollte eine Stichprobengröße von mindestens 1.000 und maximal 1.500 Personen gewährleistet werden, die in die Zielgruppe im engeren Sinn fallen.

Tatsächlich wurden „nur“ 2.317 Personen telefonisch befragt, weil dadurch schon knapp 1.000 Personen (um 250 mehr als vorgesehen) mit selbst gemachten Diskriminierungserfahrungen und rund 500 Personen, die stellvertretend zu einer Diskriminierungserfahrung einer anderen Person Auskunft geben können (Proxy Interviews), erreicht wurden. Insgesamt wurde die avisierte „engere“ Stichprobengröße von 1.500 Personen damit mit einer wesentlich geringeren „größeren“ Stichprobe erreicht als ursprünglich gedacht, da die Diskriminierungsinzidenz deutlich höher liegt als angenommen.

Abbildung 3: Stichprobenziehung der Untersuchung

Von den 2.317 Personen in der Stichprobe haben 1.010 eine Diskriminierung selbst erfahren. Da 12 Befragte die Schlechterstellung in einem anderen Bereich als Arbeit, Bildung, Wohnen oder Gesundheit erlebt haben, wurden nur 998 im Anschluss zu ihrer Diskriminierung genauer befragt. Auch im Falle der Proxy-Interviews haben 26 Personen die Schlechterstellung in einem anderen Bereich beobachtet. Bezogen auf die Gesamtstichprobe fallen somit:

- 43% oder 998 Personen in die Gruppe derer, die über eine selbst erlebte Diskriminierung näher Auskunft gegeben haben,
- 21% oder 495 Personen in die Gruppe derer, die stellvertretend über die Diskriminierung einer anderen Personen Auskunft gegeben haben, und
- 36% oder 825 Personen in die Gruppe derer, die keine Diskriminierungserfahrungen in den letzten drei Jahren angaben und auch keine Diskriminierung im engeren Umkreis beobachtet haben.⁶

Für die weitere Analyse werden Merkmalskategorien für die Auswertung gebildet, die jeweils die subjektiven Diskriminierungsmerkmale (Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung, soziale Herkunft und Familienstand bzw. Kind) aus den soziodemografischen Angaben bilden.

⁶ Siehe Tabellen im Anhang zur Verteilung der soziodemografischen Merkmale in diesen Gruppen.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Gesamtstichprobe

Befragte		Anzahl	In Prozent
Gesamt		2317	100%
Geschlecht	Männer	1147	49%
	Frauen	1170	51%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	960	41%
	30–49 Jahre	614	26%
	50+ Jahre	743	32%
Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	1746	75%
	mit Migrationshintergrund	571	25%
Sichtbar andere Herkunft	kein zuschreibbarer Migrationshintergrund	2059	89%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	258	11%
Religion	katholisch/evangelisch	1655	71%
	muslimisch	157	7%
	ohne Bekenntnis	409	18%
	andere	95	4%
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	2063	89%
	andere sexuelle Orientierung	82	4%
	keine Angabe	172	7%
Beeinträchtigungen	keine Beeinträchtigung	2081	90%
	mind. 1 Beeinträchtigung	236	10%
Soziale Herkunft	untere Schicht	583	26%
	mittlere Schicht	1134	50%
	obere Schicht	561	25%
Kinder im Haushalt	kein Kind unter 14	1630	70%
	mind. 1 Kind unter 14	687	30%

Zeilenprozent; n=2.317

- **Geschlecht:** Diese Kategorie trennt in Frauen und Männer, zwei Befragte wollten sich keiner der beiden Kategorien zuordnen, können aufgrund der geringen Fallzahl aber leider nicht gesondert ausgewiesen werden.
- **Alter:** Das Alter der Befragten wird in drei Kategorien unterschieden (bis 29 Jahre, zwischen 30 und 49 Jahre sowie 50 Jahre und älter).
- **Ethnische Herkunft, Hautfarbe oder Akzent:** Für dieses Merkmal werden zwei Variablen gebildet. Der Migrationshintergrund unterscheidet zwischen Personen, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden, und Personen, die selbst und deren Eltern in Österreich geboren wurden. Eine sichtbar andere Herkunft differenziert zwischen Befragten mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund aufgrund z. B. eines fremdsprachigen Akzents im Deutschen oder einer nicht-weißen Hautfarbe und solchen, auf die keines der Merkmale zutrifft.

- **Religion und Weltanschauung:** Das Merkmal Religion führt zuerst katholisch und evangelisch Gläubige zusammen, weitere Unterkategorien bilden muslimisch Gläubige und Personen ohne Glaubensbekenntnis. Unter „andere Religionen“ werden hauptsächlich Befragte mit einem buddhistischen, jüdischen oder christlich-orthodoxen Bekenntnis zusammengefasst.
- **Sexuelle Orientierung:** In Kontrast zu einer heterosexuellen Orientierung bildet sich die Subkategorie „andere sexuelle Orientierung“ aus der schwulen, lesbischen, bisexuellen, queeren und ähnlichen sexuellen Orientierung. Dies trifft auf 4% der Befragten zu, die sich im Interview zu ihrer Homosexualität bekannten. Insgesamt wollten 172 Befragte (über 7%) ihre sexuelle Orientierung in der Befragung nicht preisgeben. Diese Gruppe wird in der Analyse zu diesem Merkmal nicht weiter ausgewiesen.
- **Körperliche Beeinträchtigung:** Befragte, die angeben aufgrund einer körperlichen Mobilitätsbeeinträchtigung, einer Beeinträchtigung des Hör- oder Sehsinns, einer sprachlichen oder anderen Beeinträchtigung bei ihren alltäglichen oder beruflichen Aktivitäten zumindest etwas eingeschränkt zu sein, werden der Subkategorie „mindestens eine Beeinträchtigung“ zugeordnet. Keine Beeinträchtigung bedeutet somit in keinem der aufgezählten Bereiche eine Einschränkung zu erfahren.
- **Soziale Herkunft:** Für diese Kategorie wird zuerst ein Summenindex aus zwei Items gebildet, der die eigene gesellschaftliche Stellung und die als Kind in der Herkunftsfamilie mit jeweils einer Skala von 0 bis 10 misst. Dabei bedeutet 0 „ganz unten in der Gesellschaft“ und 10 „ganz oben“. Werte von 0 bis 4,5 werden der Subkategorie „untere Schicht“ zugeordnet (26% aller Befragten), 5 bis 6 zur mittleren (50%) und über 6,5 zur oberen (24%).
- **Familienstand und Kind:** Hier wird zwischen Befragten, die mit einem Kind unter 14 Jahre in einem gemeinsamen Haushalt leben, und solchen ohne Kind unter 14 Jahre differenziert.

1.2.4 Gewichtung und Schwankungsbreite

Die Daten basieren auf einer echten Zufallsstichprobe und wurden entlang der Kriterien Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Migrationshintergrund, Bundesland und Erwerbsstatus nachträglich auf die Verteilung in der Grundgesamtheit (österreichische Wohnbevölkerung zwischen 14 und 65 Jahren) gewichtet. Die Ergebnisse der Studie sind damit repräsentativ. Die Schwankungsbreite wird mit einem relativen Stichprobenfehler bei 95-prozentiger Sicherheit gemessen

und beträgt für die Gesamtstichprobe der vorliegenden Untersuchung (2.317 Personen) rund +/- 2%. Für Untergruppen der Stichprobe fallen diese aber wesentlich größer aus. Nimmt man etwa nur die Frauen, die eine Diskriminierung selbst erlebt haben (n=539), liegt die Schwankungsbreite bei bis zu +/- 4,4%, wenn man etwa Frauen mit und ohne Kinder vergleichen möchte. Geht man in weitere Unterbereiche, vergrößert sich die Schwankungsbreite weiter. Im Bereich Arbeit reduziert sich die Stichprobengröße bei der sexuellen Orientierung aufgrund der fehlenden Angaben auf 390. Die Schwankungsbreite vergrößert sich dadurch auf bis zu +/- 5%. Generell wurde in der Analyse und Darstellung der Ergebnisse große Sorgfalt darauf gelegt, dass nur jene Gruppenunterschiede im Bericht ausgewiesen werden, die sich auch als tatsächlich signifikant erwiesen haben.

2 Einschätzung und Wissen zum Thema „Diskriminierung“

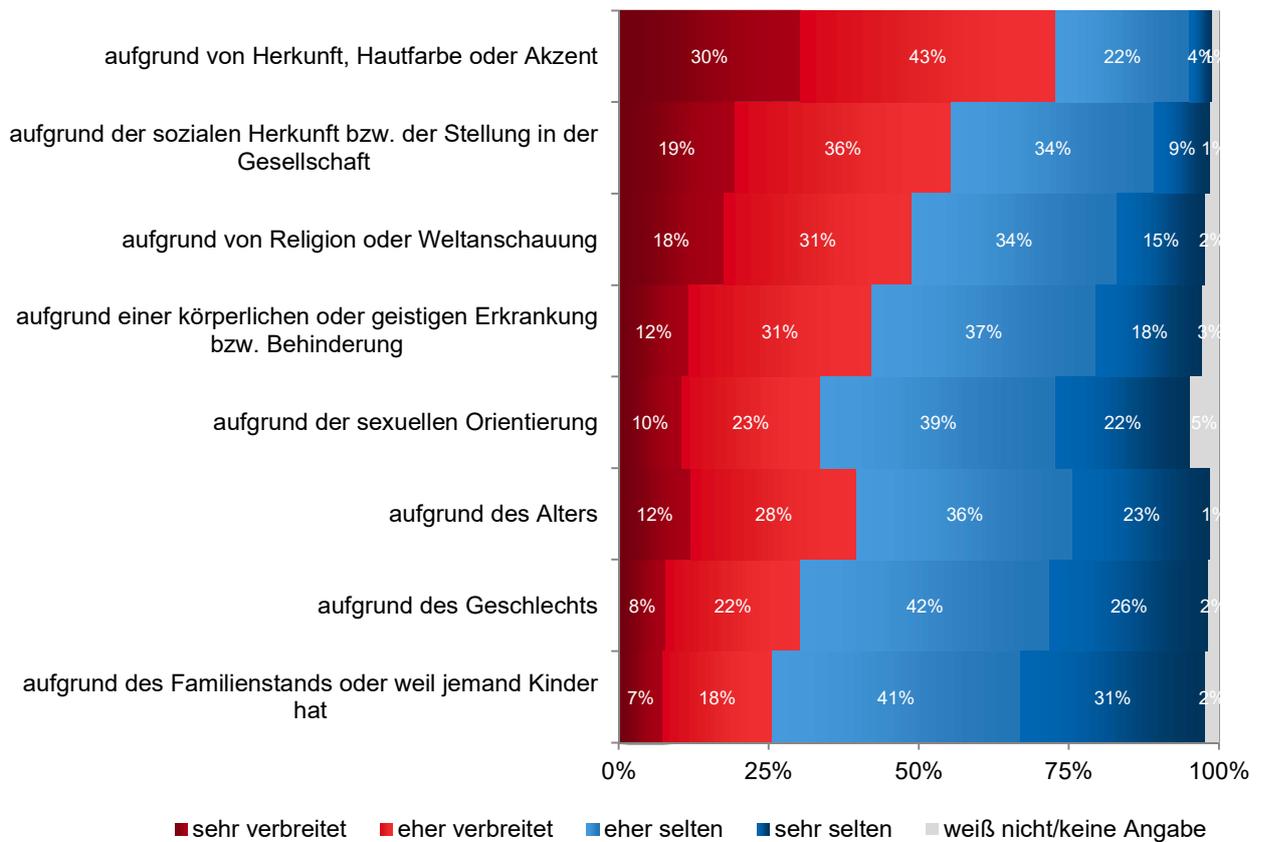
Im Folgenden wird zuerst die Einschätzung sämtlicher Befragter zur vermuteten Prävalenz von Diskriminierung in Österreich präsentiert. Danach werden die Kenntnisse der Befragten über die rechtlichen Bestimmungen dargestellt, wobei auf die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung eingegangen wird. Zuletzt wird auf die Kenntnisse über Anlaufstellen und Einrichtungen, die man im Fall einer erlebten Diskriminierung aufsuchen würde, eingegangen.

2.1 Einschätzungen der Befragten zu Diskriminierung

Von den Befragten glauben 91%, dass Diskriminierung in Österreich aufgrund zumindest eines der abgefragten persönlichen Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, Herkunft usw.) „sehr“ oder „eher“ verbreitet ist. Im Umkehrschluss meinen also nur 9% der Befragten, dass es in Österreich „eher selten“ oder „sehr selten“ zu einer Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer persönlichen Merkmale kommt.

Auffällig ist, dass vor allem Rassismus und Schlechterbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft in Österreich als weit verbreitet angenommen werden. Rund drei Viertel der Befragten glauben, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder eines Akzents in Österreich benachteiligt werden (73%), 49% glauben, dass Menschen auch aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert werden. Auffällig ist, dass mit 55% mehr als die Hälfte der Befragten auch vermuten, dass Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft und Stellung hierzulande ungleich bzw. schlechter behandelt werden.

Schon etwas weniger Befragte glauben, dass Diskriminierung aufgrund von körperlicher oder geistiger Erkrankung bzw. Behinderung vorkommt (42%). Noch weniger Befragte glauben, dass es hierzulande zu Diskriminierung aufgrund des Alters (40%) oder der sexuellen Orientierung (34%) kommt. Noch weniger Befragte glauben, dass die Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Geschlechts (30%) oder ihres Familienstandes (26%) in Österreich verbreitet ist.

Abbildung 4: Einschätzung zur Verbreitung von Diskriminierung in Österreich

n=2.317

Generell sind Befragte, die einer Gruppe mit erhöhtem Diskriminierungsrisiko angehören, sensibilisierter auf mögliche Diskriminierungsgefahren. Dabei meinen z. B. Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, mit muslimischem Glauben oder mit einer körperlichen Beeinträchtigung häufiger, dass Diskriminierung in Österreich verbreitet sei, während Befragte, die der Mehrheitsgesellschaft zuzurechnen sind (Männer, Personen ohne Migrationshintergrund, mit christlichem Glauben und ohne körperliche Einschränkungen), die Verbreitung von Alltagsdiskriminierung eher infrage stellen.

Nach den spezifischen individuellen Merkmalen aufgeschlüsselt wird ersichtlich, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung eng mit der persönlichen Situation verknüpft ist. Beispielhaft glauben Befragte mit Migrationshintergrund häufiger, dass eine rassistisch motivierte Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in Österreich verbreitet sei.

Betrachtet man aber die Gruppen je nachdem, welche Formen der Diskriminierung sie als verbreitet sehen, werden weitere interessante Aspekte ersichtlich:

- Frauen sehen im Vergleich zu Männern häufiger Diskriminierung verbreitet, auch entlang von Merkmalen abseits des Geschlechts.
- Ältere Menschen haben außer der Diskriminierung aufgrund des Alters eine weniger hohe Zustimmung zur Verbreitung von Schlechterstellung. Menschen unter 49 Jahre scheinen für Diskriminierung in anderen Bereichen sensibilisierter zu sein. Jüngere Menschen, obwohl auch sie juristisch geschützt wären, sehen keine verbreitete Diskriminierung aufgrund des Alters, auch nicht in der Arbeitswelt.
- Menschen mit Migrationshintergrund meinen, dass die Diskriminierung nicht nur hinsichtlich der ethnischen Herkunft, sondern auch aufgrund der Religion und der sozialen Herkunft stärker verbreitet ist. Dafür sehen Befragte ohne Migrationshintergrund die Altersdiskriminierung eher verbreitet.
- Im Vergleich zur Mittelschicht nehmen Befragte, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, eine Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft häufiger wahr. Befragte, die sich der Oberschicht zugehörig fühlen, nehmen eine solche als weniger verbreitet an. Diese Gruppe differenziert sich auch in anderen Aspekten:
 - Befragte, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, nehmen eine Diskriminierung aufgrund der Religion und des Familienstands im Vergleich zur Mittelschicht verstärkt wahr.
 - Im Vergleich zur Mittelschicht sehen Personen, die sich der oberen sozialen Schicht zugehörig fühlen, wiederum verstärkt eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung verbreitet. Dafür nehmen sie eine geringere Relevanz der Diskriminierung aufgrund des Alters und einer Beeinträchtigung wahr.
- Befragte mit Kindern sehen zwar eine erhöhte Diskriminierung aufgrund des Familienstands oder weil jemand Kinder hat, betrachten die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aber als weniger verbreitet.
- Befragte ohne Kinder nehmen verstärkt eine Diskriminierung aufgrund des Alters wahr.
- Personen mit einer anderen sexuellen Orientierung betrachten auch die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft als eher verbreitet.

Tabelle 2: Einschätzung zur Verbreitung von Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale nach Gruppen

		aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Akzent	aufgrund von Religion oder Weltanschauung	aufgrund des Alters	aufgrund des Geschlechts	aufgrund der sexuellen Orientierung	aufgrund einer körperlichen oder geistigen Erkrankung bzw. Behinderung	aufgrund der sozialen Herkunft bzw. der Stellung in der Gesellschaft	aufgrund des Familienstands oder weil jemand Kinder hat
Gesamt		73%	49%	40%	30%	34%	43%	56%	26%
Geschlecht	<i>Männer</i>	71%	48%	38%	24%	36%	40%	54%	21%
	Frauen	76%*	52%	42%*	38%*	35%	47%*	59%*	31%*
Altersgruppen	bis 29 Jahre	75%	50%	33%	34%	39%	48%*	63%*	27%
	<i>30 bis 49 Jahre</i>	76%	53%	36%	32%	36%	41%	55%	28%
	50+ Jahre	69%*	46%*	52%*	27%	32%	43%	52%	22%*
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	70%	45%	42%*	31%	35%	45%	53%	25%
	mit Migrationshintergrund	85%*	64%*	36%	30%	35%	39%*	65%*	29%
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	72%	47%	40%	31%	36%	44%	54%	25%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	86%*	72%*	38%	29%	31%	42%	72%*	33%*
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	69%	44%	42%	30%	35%	43%	54%	25%
	muslimisch	93%*	89%*	36%	31%	31%	42%	77%*	41%*
	ohne Bekenntnis	79%*	54%*	35%	34%	37%	43%	56%	25%
	andere	89%*	62%*	46%	27%	39%	44%	64%	21%
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	73%	49%	40%	31%	35%	43%	56%	26%
	andere sexuelle Orientierung	83%*	56%	37%	33%	57%*	52%	59%	25%
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	73%	50%	38%	30%	35%	41%	55%	25%
	mind. 1 Beeinträchtigung	75%	52%	60%*	35%	40%	65%*	71%*	33%*
Soziale Herkunft	untere Schicht	76%	54%*	46%	29%	29%	44%	63%*	32%*
	<i>mittlere Schicht</i>	72%	47%	41%	30%	35%	46%	56%	24%
	obere Schicht	73%	51%	34%*	33%	43%*	37%*	48%*	24%
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	74%	50%	43%*	32%	36%	44%	56%	23%
	mind. 1 Kind unter 14	73%	50%	33%	28%*	33%	42%	58%	33%*

Zeilenprozent

Lesehinweis: **fettgedruckt** = Entsprechung des Diskriminierungsgrundes zum jeweiligen Personenmerkmal; in *kursiv* = Referenzkategorie; * = signifikante Unterschied zur Referenzkategorie; Lesebeispiel: „Mit 52% schätzen über 49-Jährige signifikant häufiger als 30 bis 49-jährige, dass Diskriminierung aufgrund des Alters in Österreich sehr oder eher verbreitet ist.“

2.2 Kenntnis über gesetzliche Bestimmungen zu Diskriminierungsverboten

Nicht jede soziale Gruppe ist von Diskriminierung durch das Gesetz geschützt. Wie schon in der Einleitung erwähnt, ist nur eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung in der Arbeitswelt gesetzlich verboten. Im Wohnungs-, Gesundheits- und Bildungsbereich ist nur mehr eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung sowie der ethnischen Zugehörigkeit nicht erlaubt. Wenn jemand aufgrund von Kindern oder des Familienstands diskriminiert ist, dann ist dies nur verboten, wenn es im Zusammenhang mit einem anderen Diskriminierungsverbot, etwa aufgrund des Geschlechts, steht. Im Gegensatz zu allen bisher genannten sozialen Merkmalen unterliegt die soziale Herkunft und Stellung keinem Diskriminierungsverbot.

Betrachtet man die verschiedenen sozialen Merkmale, wird ersichtlich, dass das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts am bekanntesten ist. 87% der Befragten wissen, dass es aufgrund des Geschlechts zu keiner Schlechterstellung bei Bewerbungen kommen darf, 79% wissen dies in Bezug auf Beförderungen, 72% für den Wohnbereich, 90% für den Gesundheits- und 84% für den Bildungsbereich.

Danach folgt das Wissen über ein Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Herkunft. Weniger Befragte kennen den Diskriminierungsschutz für Menschen mit einer Behinderung. Das eingeschränkte Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeit gilt laut Meinung der Befragten eher im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Einschätzung wird auch für das Merkmal soziale Herkunft getroffen, das gar nicht geschützt ist.

Abbildung 5: Einschätzung der Befragten zu Diskriminierungsverboten in Österreich

aufgrund:	 Bewerbung	 Beförderung	 Wohnung	 Gesundheit	 Bildung
Geschlecht	87% ✓	79% ✓	72% ✓	90% ✓	84% ✓
Alter	66% ✓	55% ✓	57%	84%	68%
Herkunft, Hautfarbe, Akzent	84% ✓	76% ✓	68% ✓	88% ✓	81% ✓
sexueller Orientierung	79% ✓	71% ✓	67%	86%	78%
Erkrankung bzw. Behinderung	71% ✓	60% ✓	59% ✓	81% ✓	68% ✓
Familienstand/Kinder	69% (✓)	65% (✓)	59% (✓)	84% (✓)	76% (✓)
sozialer Herkunft	74%	62%	60%	85%	80%

Anmerkungen: Von Grün zu Rot markiert eine häufige bis geringe Nennung; Häkchen markieren das tatsächliche Bestehen eines gesetzlichen Diskriminierungsverbots; n=2.317 (Splitabfrage)

Grundsätzlich meinen die meisten der Befragten, dass es einen umfassenden Diskriminierungsschutz bei der medizinischen Versorgung, z. B. im Spital, bei Ärzten oder der Krankenkassa, gibt. Es kann somit angenommen werden, dass eine generelle Schlechterstellung über alle Merkmale hinweg in diesem Bereich von den Befragten als sehr negativ empfunden wird, bzw. die Sensibilität dafür sehr hoch ausgeprägt ist. Die Befragten befürworten somit einen universellen, diskriminierungsfreien Schutz im Gesundheitsbereich.

Für Kindergärten, Schulen oder andere (Weiter-)Bildungseinrichtungen, die unter anderem Chancengleichheit sicherstellen sollen, wird eine gesetzliche Regelung eines Diskriminierungsverbots ebenso häufiger angenommen. Dabei zeigt sich, dass das Diskriminierungsverbot aufgrund von körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung aber vielen nicht bekannt ist.

Trotz des längeren Geltungsbereichs des Diskriminierungsverbots aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt kennen noch nicht alle Befragte das Diskriminierungsverbot. Das Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz gilt nicht nur bei der Einstellung, sondern es umfasst ebenso die Beschäftigung und Beendigung. Dass ein Verbot beim beruflichen Aufstieg und hier insbesondere bei einer Beförderung besteht, ist etwa im Fall des Alters oder einer Behinderung weniger bekannt.

Die gesetzliche Ausweitung der geschützten Merkmale bei der umfassenderen Schutzbestimmung in der Arbeitswelt (bei der Bewerbung um eine Arbeitsstel-

le oder für eine höhere berufliche Position) spiegelt sich als solche in den Kenntnissen der Befragten nicht wider. Das schon länger geltende Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts ist zwar bekannt, gefolgt von Ethnizität und sexueller Orientierung – dass es in der Arbeitswelt aber auch zu keiner Diskriminierung aufgrund des Alters, einer Behinderung oder des Familienstandes kommen darf, ist jedoch weniger bekannt.

Am wenigsten bekannt, aber auch am wenigsten vermutet, sind gesetzliche Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot im Wohnbereich. Im Vergleich zu den anderen Bereichen ist das Verbot einer Diskriminierung bei der Wohnungssuche aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung kaum bekannt. Während etwa im Gesundheitsbereich ein Diskriminierungsverbot aufgrund anderer Merkmale zumindest vermutet wird, gehen die befragten Personen im Fall des Wohnbereichs aber auch nicht davon aus, dass es hier gesetzliche Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung geben würde.

2.3 Kenntnis über mögliche Informations- und Beratungsstellen

Neben dem Wissen über gleichbehandlungsrechtliche Bestimmungen ist im Falle eines Diskriminierungstatbestands die Kenntnis über mögliche Informations- und Beratungsstellen notwendig.

Abbildung 6: Am häufigsten genannte avisierte Informations- und Beschwerdestelle im Fall einer Diskriminierung, im Bereich ...

...Arbeit

Arbeiterkammer	64%
Gewerkschaft	26%
Betriebsrat, Jugendvertrauensperson	20%
weiß nicht, an wen ich mich wenden soll	13%
würde mich an keine Einrichtung wenden	8%

...Gesundheit

Patientenanwaltschaft	34%
Beschwerdestelle der Krankenkassa	28%
Rechtsanwalt	9%
weiß nicht, an wen ich mich wenden soll	23%
würde mich an keine Einrichtung wenden	9%

...Wohnen

Mieterschutz, Mieterorganisationen	33%
Rechtsanwalt	12%
Arbeiterkammer	8%
weiß nicht, an wen ich mich wenden soll	26%
würde mich an keine Einrichtung wenden	12%

...Bildung

Landesschulrat, Stadtschulrat	30%
Arbeiterkammer	11%
Elternverein	10%
weiß nicht, an wen ich mich wenden soll	26%
würde mich an keine Einrichtung wenden	10%

Mehrfachnennungen, n=2317 (Splitabfrage)

Bei einer **Diskriminierung in der Arbeit oder bei der Jobsuche** geben rund zwei Drittel der Befragten an, dass sie sich als erstes an die Arbeiterkammer wenden würden. Etwas mehr als ein Viertel sieht die Gewerkschaft als mögliche Anlaufstelle und ein Fünftel den Betriebsrat oder eine andere Vertrauensperson. Nur sehr vereinzelt werden die Gleichbehandlungsanwaltschaft, eine Antidiskriminierungsstelle oder die Gleichbehandlungskommission genannt (jeweils rund 1 bis 2%). Als sonstige Einrichtungen werden in Einzelfällen die Vorgesetzten, das AMS, das Arbeitsgericht oder spezifische Vereine genannt.

Betrifft der **Diskriminierungsfall die Wohnungssuche**, würde sich ein Drittel an Mieterschutzvereinigungen oder -organisationen wenden. Weniger als ein Zehntel nennt jeweils einen Rechtsanwalt oder die Arbeiterkammer als Anlaufstelle, wo sie Beratung suchen würden. 5% der Befragten würde sich an die Wohnungskommission und 3% an die Gebietsbetreuung wenden. Nur mehr wenige Nennungen entfallen auf Schlichtungsstellen, Antidiskriminierungsstellen, Gleichbehandlungsanwalt oder Gewerkschaft. Unter den anderen Stellen, an die sich jemand wenden würde, werden häufiger Gemeinde-, Magistrats-, Bezirks- oder Landesstellen oder deren Vertreter/-innen genannt. Für manche stellt die Volksanwaltschaft eine Informationsstelle in einem solchen Fall dar. Der direkte Kontakt zu den Vermieter/-innen oder zur Hausverwaltung wird nicht als Option gesehen.

Im Fall einer **Diskriminierung bei der medizinischen Versorgung** würde sich ein Drittel der Befragten an die Patienten-anwaltschaft und knapp drei Zehntel an die Beschwerdestelle der Krankenkassa wenden. Die Arbeiterkammer wird von 3% genannt, andere Stellen, wie etwa spezielle Beratungsstellen oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft, nur mehr von 1%. Die Befragten geben an, dass sie in diesen Fällen oft den direkten Kontakt mit der verursachenden Person oder mit Vertreter/-innen der Einrichtung, wo die Diskriminierung stattfinden würde, suchen würden. Ebenso wird die Volksanwaltschaft oder das Gesundheitsministerium genannt.

Wenn sich jemand in der **Schule oder in einer anderen Bildungseinrichtung** diskriminiert fühlen würde, würden sie sich zu fast einem Drittel zunächst an den Landes- oder Stadtschulrat wenden. Rund ein Zehntel nennt jeweils die Arbeiterkammer oder einen Elternverein. Etwa 4% sehen jeweils den Rechtsanwalt, die Antidiskriminierungsstelle oder spezielle Beratungsstellen als mögliche Informations- und Beratungsstellen. Zwischen 1 bis 2% würden sich an die Gleichbehandlungsbeauftragten, -anwaltschaft, Gewerkschaft oder Schlichtungsstellen wenden. Häufiger werden als Ansprechpersonen die Leiter/-innen der jeweiligen Bildungseinrichtungen, institutionsspezifische Stellen oder Interessensvertretungen, etwa die Österreichische Hochschülerschaft,

genannt. In Einzelfällen wurden die Volksanwaltschaft und das Bildungsministerium genannt.

Insgesamt nennen fast 90% der Befragten zumindest eine Stelle auf die Frage, an wen sie sich im Fall einer Diskriminierung in ihrer Arbeit wenden würden. In den anderen Bereichen „Wohnen“, „Gesundheit“ und „Bildung“ konnte jeweils ein Viertel keine Anlaufstelle nennen. Über alle Bereiche hinweg würde sich jeweils etwa ein Zehntel der Befragten an keine Einrichtung in einem Diskriminierungsfall wenden.

Wird das Antwortverhalten von Personen, die keine Diskriminierung erlebt haben, und Personen, die eine solche selbst erlebt haben, verglichen, ergeben sich nur geringe Differenzen. Im Arbeitsbereich nennen die, die keine Diskriminierung erlebt haben, etwas häufiger die Gewerkschaft als Einrichtung. Im Wohnbereich ist die Gruppe der Nicht-Diskriminierten etwas unwissender über mögliche Einrichtungen.

2.4 Zusammenfassung

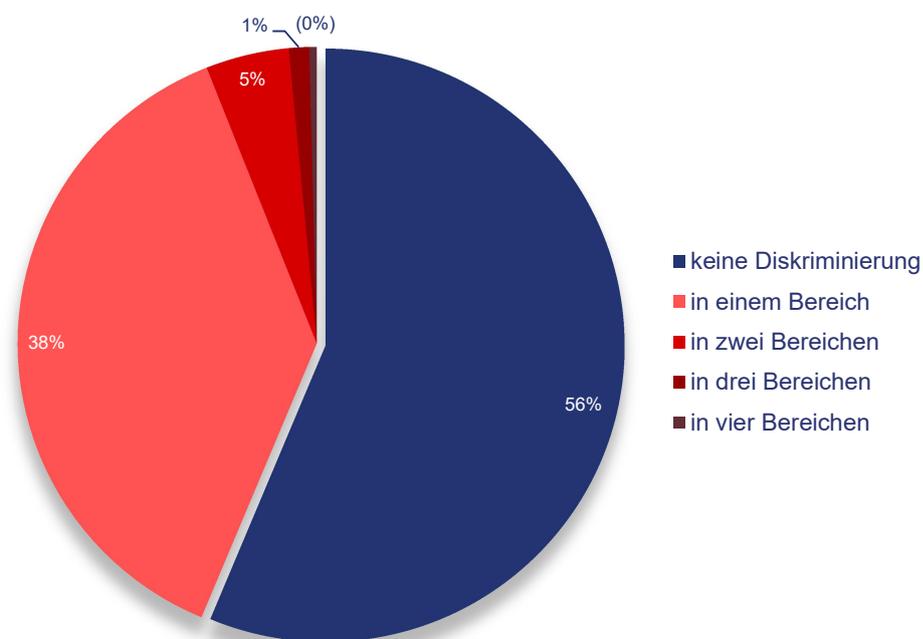
- Neun von zehn Befragten glauben, dass Diskriminierung aufgrund zumindest *eines* persönlichen Merkmals in Österreich verbreitet ist. Dabei wird die Schlechterstellung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Akzent am weitaus häufigsten als Diskriminierungsmerkmal vermutet, gefolgt von sozialer Stellung und Religion. Weniger stark verbreitet sehen die Befragten die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts oder des Familienstands. Generell sind Befragte, die aufgrund ihrer sozialen Merkmale eher gefährdet sind, diskriminiert zu werden, gegenüber der Thematik sensibilisierter.
- Die gesetzlichen Bestimmungen zur Diskriminierung sind den Befragten nur teilweise bekannt. Im Gegensatz zur gesetzlichen Bestimmung wird z. B. ein umfassender Schutz vor Diskriminierung bei der Gesundheitsversorgung vermutet. Der Wissensstand über das weitaus stärkere Diskriminierungsverbot im Arbeitsbereich und des etwas eingeschränkteren im Wohnbereich ist im Vergleich dazu geringer. Die gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Behinderung und für Personen mit Kindern sind weniger bekannt.
- Bei einer gefühlten Schlechterstellung im Bereich der Arbeit und Arbeitssuche würden sich zwei Drittel der Befragten an die Arbeiterkammer wenden. Rund ein Fünftel der Befragten weiß entweder nicht, an wen sie sich wenden könnten, oder würden sich von keiner Einrichtung beraten lassen. In den anderen Bereichen ist dieser Anteil wesentlich höher.

3 Diskriminierungserfahrungen in Österreich

3.1 Allgemeine Erfahrungen von Diskriminierungen

44% der Befragten erlebten mindestens einmal in den vergangenen drei Jahren eine Diskriminierung oder Schlechterbehandlung, sei es im Arbeitskontext, bei der Suche oder Miete von Wohnungen, beim Zugang zu medizinischen Dienstleistungen oder im Bildungsbereich. Das sind hochgerechnet auf die Bevölkerung mehr als 2.5 Mio. Menschen in Österreich, die in den letzten drei Jahren von Diskriminierung betroffen waren. Die Mehrzahl erlebte Diskriminierung in nur einem Bereich, 5% geben an, in zwei Bereichen Diskriminierung erlebt zu haben (z. B. Arbeitsbereich und Wohnbereich), nur 1% in drei Bereichen.

Abbildung 7: Betroffenheit von Diskriminierung in den letzten 3 Jahren



n=2.317

Die geschilderten Diskriminierungserfahrungen sind vielfältig und belegen damit die Relevanz der *subjektiven* Interpretation von gemachten Erfahrungen als Ungleich- oder Schlechterbehandlung, Herabwürdigung und Diskriminierung: Was als Diskriminierung empfunden und erlebt wird, entsteht in der Perspektive der Opfer – und sie sind es letztlich auch, die mit den erlebten Ungleichbehandlungen umgehen müssen.

Die Schilderungen liefern dabei sowohl Beispiele für mittelbare als auch **unmittelbare Formen der Diskriminierung**. Unmittelbar sind Benachteiligungen, die direkt an einem Diskriminierungsmerkmal ansetzen, z. B. Stellenausschreibungen mit Altersgrenzen. Die meisten Schilderungen

von Betroffenen beziehen sich dabei auf unmittelbare Formen der Diskriminierung. *„Als mein Sohn sich vor zwei Jahren geoutet hat, war es in unserer Siedlung nicht auszuhalten – einige hatten sich zusammengetan und Kampagnen gegen ihn und mich gestartet“*, schildert etwa eine Mutter. *„Ein Arbeitskollege mag mich nicht, weil ich nicht mit ihm auf einen Kaffee gegangen bin – seither versucht er mich herunterzumachen, er macht beiläufige Anspielungen“*, berichtet eine Lehrerin. Eine Flugbegleiterin erzählt: *„Ich wurde immer wieder von Fluggästen sexuell belästigt, oft mit Kommentaren wie ‚Mausal bitte bring mir doch‘ oder ‚so sexy Mädls bedienen uns hier‘.“* Weitere Beispiele verdeutlichen die Unmittelbarkeit von Diskriminierungserfahrungen: *„Ich war als Arbeiterkind im Gymnasium eine Außenseiterin“*, *„Ich bin Muslimin und hatte es mit Intrigen und unangenehme Situationen durch Kollegen zu tun“* oder *„Infolge meiner Hautfarbe wurde ich öfter mit der Feststellung, nicht hierher zu gehören, konfrontiert“* zeigen die oft sehr direkte Konfrontation mit negativen Zuschreibungen und Diskriminierungen aufgrund persönlicher, unabänderlicher Merkmale.

Demgegenüber wurden mittelbare bzw. indirekte Formen der Diskriminierung seltener geschildert. Mittelbare bzw. indirekte Benachteiligungen sind scheinbar merkmalsneutrale Regeln, Verfahren, Gesetze oder Praktiken, die zwar für alle gelten, in der Praxis aber bestimmte Gruppen benachteiligen (z. B. wenn exzellente Deutschkenntnisse in einer Stellenausschreibung als notwendiges Kriterium genannt werden, obwohl für die zu vergebende Stelle keine perfekten Deutschkenntnisse notwendig sind). *„Ich bin wegen Multipler Sklerose auf einen Rollstuhl angewiesen, meine Wohnung ist aber nicht barrierefrei und ich sollte den Umbau selbst bezahlen“*, schildert etwa ein 55-jähriger Mann aus Wien. Eine Frau erzählt: *„Bei meiner Arbeit in der Kirche werde ich schon von vornherein wegen meines weiblichen Geschlechts teilweise ausgeschlossen.“*

Die offenen Antworten lassen sich aber nicht nur entlang der Kriterien „mittelbar“ und „unmittelbar“ einteilen, sondern sie zeigen auch die unterschiedlichen Ebenen auf, auf denen Diskriminierung stattfinden kann. Auf der **individuellen Ebene** handelt eine Person aus eigenen diskriminierenden Beweggründen. Person A diskriminiert Person B – als Arbeitgeber/-in z. B. gegen die Regeln des eigenen Unternehmens bzw. der eigenen Organisation. Hierfür liefern die Betroffenen in der Befragung die meisten Beispiele. Ein schwuler Mann berichtet etwa: *„Wenn ein Makler erfährt, dass ich zusammen mit meinem Freund die Wohnung anmieten möchte, höre ich nichts mehr von ihm.“* *„Ich wurde vom Abteilungsleiter bei Prämien wegen anderer politischer Meinung benachteiligt“*, erzählt ein anderer Mann aus Kärnten. Auch Mobbing ist in den meisten Fällen auf einer individuellen Ebene angesiedelt: *„Eifersucht seitens Kolleginnen, unterschwellige Kommentare aufgrund meiner Religion“*,

schildert z. B. eine Muslima, die im Handel arbeitet. Ein Jugendlicher erzählt: *„Meine Mitschüler haben mich in der Pause immer wieder geärgert und sich über mich lustig gemacht, auch wurden mir Dinge gestohlen; ich habe das gemeldet, es ist aber nichts geschehen, so als würde man mich gar nicht ernst nehmen.“* Eine Mutter berichtet: *„Mein Sohn und meine Tochter wurden in der Schule wegen ihres Glaubens heruntergemacht – im Ramadan wurden ihnen Wurstsemmeln unter der Nase gehalten, sie wurden als ‚Hammelfleischfresser‘ bezeichnet.“*

Gegenüber diesen individuellen Formen der Diskriminierung ist die **institutionelle Form** das Ergebnis des Handelns eines Unternehmens oder einer Organisation. Dies können z. B. spezielle Verordnungen, institutionelle Routinen oder die Unternehmenskultur eines Betriebes sein. Ein Lehrling etwa erzählt: *„Als Lehrling in meinem Betrieb muss ich oft unbezahlte Überstunden machen; der Chef meint, das wäre so üblich, da ich ja am Lernen bin.“* Die Diskriminierung von älteren Beschäftigten in Betrieben ist ebenfalls oftmals Ergebnis einer institutionellen Abwägung: *„Mir wurde mit der Begründung, ich sei zu alt und es habe deswegen wohl keinen Sinn, Fort- und Weiterbildung gestrichen“*, erzählt etwa ein 50-jähriger Mann. Auch strukturelle Formen der Diskriminierung wurden von Betroffenen genannt, z. B. eine schlechtere Bezahlung von Frauen gegenüber männlichen Kollegen trotz gleicher Arbeit: *„Im Laufe meiner Karriere hatte ich meistens interessante Jobs, bei denen sich aber ausnahmslos ein Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern durchzog; hatte immer damit zu kämpfen, den gleichen Lohn wie männliche Kollegen zu erhalten.“*

All diese Beispiele verdeutlichen letztlich die große Bandbreite an Diskriminierungserfahrungen, die 44% der Befragten in den letzten drei Jahren gemacht haben. Bei genauerem Hinsehen aber zeigt sich, dass nicht alle im selben Ausmaß von Diskriminierung betroffen sind, bzw. dass bestimmte Bevölkerungsgruppen ein höheres Risiko aufweisen, im Alltag mit Ungleichbehandlungen, Herabwürdigungen und Diskriminierung konfrontiert zu werden.

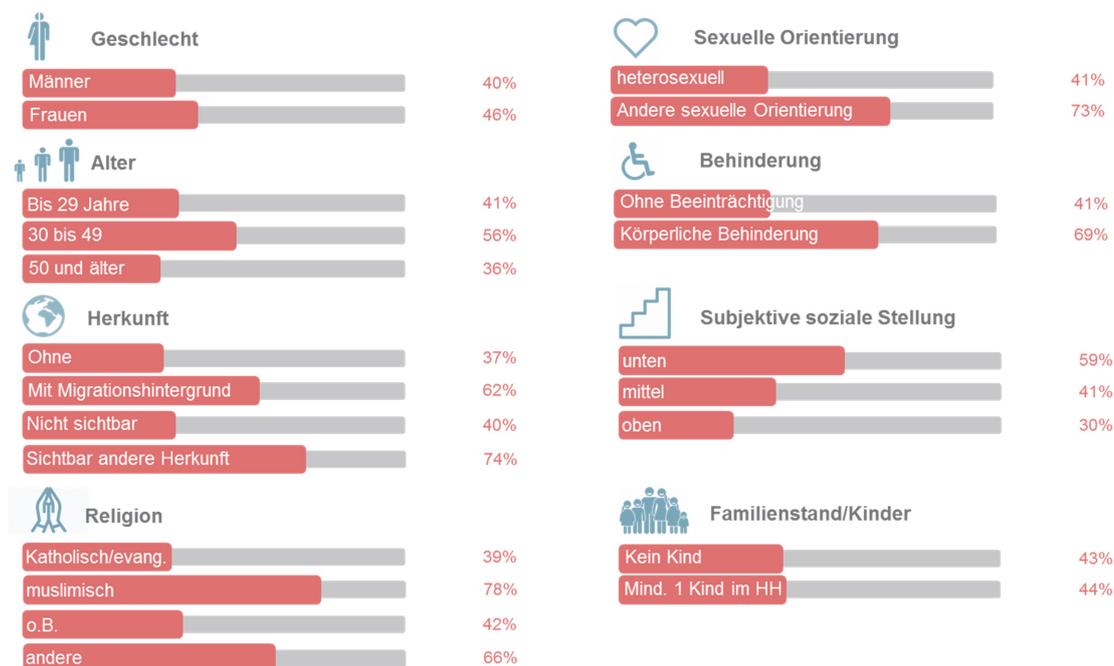
3.2 Allgemeine Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen

Die Benachteiligungen von sozialen Gruppen bzw. von Einzelpersonen aufgrund unveränderlicher, mitunter aber oftmals auch nur zugeschriebener Merkmale, stehen laut Albert Scherr *„im Gegensatz zum meritokratischen Selbstanspruch moderner Gesellschaften und sind folglich in dem Maß skandalisierbar, wie erfolgreich an Prinzipien der Chancengleichheit appelliert werden kann.“* (Scherr 2008, 2009) Die Studienergebnisse belegen, dass nicht

alle Personen oder Gruppen gleichermaßen von Diskriminierung betroffen bzw. vor Diskriminierung geschützt sind. Sie zeigen damit auch die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit eines rechtlich verankerten Schutzes bestimmter Gruppen in der Bevölkerung, wenngleich die Analyse auch darauf hindeutet, dass die sechs derzeit geschützten Merkmale nicht erschöpfend sind.

- Frauen geben in der Befragung etwas häufiger (46%) als Männer (40%) an, in den letzten drei Jahren von Diskriminierung betroffen gewesen zu sein.
- Im Vergleich zu jüngeren Befragten (41% der unter 30-jährigen) und älteren Befragten (36% der über 49-jährigen) geben Befragte mittleren Alters (56% der 30 bis 49-jährigen) deutlich häufiger an, in der Vergangenheit Diskriminierungen ausgesetzt gewesen zu sein.
- Die Herkunft einer Person im Sinne eines Migrationshintergrundes ist in Österreich nach wie vor eines der Hauptkriterien, entlang derer Diskriminierung passiert. Darauf deutet der hohe Anteil von 62% aller Befragten mit Migrationshintergrund bzw. 74% aller Personen mit einer sichtbar anderen Herkunft (etwa aufgrund von Hautfarbe, Kleidung oder Akzent) hin.
- Muslime sowie Personen mit einer Religionszugehörigkeit zu kleineren, weniger verbreiteten Glaubensgemeinschaften (wie z. B. Buddhisten, Christlich-Orthodoxe oder Serbisch-Orthodoxe) berichten häufiger (78% bzw. 66%) von negativen Erfahrungen und Schlechterbehandlungen in den letzten drei Jahren.
- Befragte mit einer nicht-heterosexuellen Orientierung – also schwule, lesbische oder bisexuelle Befragte – erlebten zu 73% Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen in den vergangenen drei Jahren.
- Befragte mit einer körperlichen Behinderung sind ebenfalls deutlich häufiger als Befragte ohne Behinderung Diskriminierungen im Alltag ausgesetzt (69%).
- Kein signifikanter Unterschied zeigt sich in Bezug auf den Familienstand bzw. ob Kinder im Haushalt vorhanden sind oder nicht. Sieht man sich die Ergebnisse getrennt zwischen Männern und Frauen an, dann ergibt sich eine etwas höhere Diskriminierungsinzidenz von Müttern (48%) im Vergleich zu Vätern (40%).
- Die soziale Lage bzw. Herkunft einer Person ist kein geschütztes Merkmal im Gleichbehandlungsgesetz. Nichtsdestotrotz zeigt die Befragung, dass sich Personen, die sich selbst eher weiter unten in der Gesellschaft sehen, wesentlich häufiger diskriminiert fühlen (59%) als etwa Personen, die sich in der Mitte der Gesellschaft (41%), und vor allem als Personen, die sich ganz oben die Gesellschaft (30%) verorten würden.

Abbildung 8: Diskriminierungserfahrungen in den letzten 3 Jahren nach Personenmerkmalen



n=2.317

Die Befragungsdaten verdeutlichen die unterschiedliche Betroffenheit von Diskriminierung in Österreich und zeigen, dass bestimmte Gruppen wesentlich häufiger mit Ungleich- und Schlechterbehandlungen und Diskriminierungen im Alltag konfrontiert werden als andere. Besonders hoch und daher erklärungsbedürftig liegen die Anteile bei Personen mit Migrationshintergrund bzw. bei Muslimen, bei homo- oder bisexuellen Personen sowie bei Personen mit einer körperlichen Behinderung. Diese Gruppen werden genauer analysiert.

Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund und Muslimen

Die große Stichprobengröße erlaubt die vertiefende Analyse von Diskriminierungserfahrungen in bestimmten Bevölkerungsgruppen. In Hinblick auf den Migrationshintergrund ist dies vor dem Hintergrund einer großen Heterogenität der Gruppe auch notwendig. Die Diskriminierungsrate von 62% unter Personen mit Migrationshintergrund stellt somit lediglich einen Durchschnittswert dar. Dies wird bereits daran ersichtlich, dass etwa Personen mit einer *sichtbar* anderen Herkunft – also etwa aufgrund ihrer Hautfarbe oder eines Akzents – mit 74% wesentlich häufiger von Diskriminierungserfahrungen im Alltag berichten.

Zunächst zeigen sich deutliche Unterschiede nach Zuwanderergeneration: Personen, die selbst noch im Ausland geboren wurden (erste Generation), erlebten zu 73% und damit am häufigsten Diskriminierungserfahrungen in den

letzten drei Jahren, Personen, die bereits in zweiter Zuwanderergeneration in Österreich leben, zu 55%. *„Obwohl ich schon lange in Österreich lebe und auch zufrieden bin, merke ich immer noch einen deutlichen Unterschied zu hier geborenen Leuten; manchmal fühle ich mich dann doch ein wenig nach zweiter Klasse“*, berichtet etwa ein junger Mann aus Polen. *„Ich stamme aus Bolivien und habe studiert, aber in der Firma verdiene ich weniger als ein Kollege in derselben Position; ich bleibe immer ein Ausländer“*, fasst ein anderer Mann seine Erfahrungen zusammen. Eine Mutter erzählt von ihrem Sohn: *„Mein Sohn hat in der Volksschule Schwierigkeiten mit einigen Mitschülern; er wird oft gehänselt und geärgert, weil er für sein Alter noch ziemlich klein und zart ist und auch, weil ich Ausländerin bin und ‚so komisch‘ spreche.“*

Tabelle 3: Diskriminierungserfahrung nach Zuwanderergeneration

	keine Diskriminierung	Diskriminierungserfahrung
kein Migrationshintergrund	63%	37%
1. Generation	27%	73%
2. Generation	45%	55%

Zeilenprozent; n=2.317

Weitere Unterschiede zeigen sich nach Herkunftsregion. Befragte aus Deutschland etwa erlebten ca. im selben Ausmaß Diskriminierung in den letzten drei Jahren wie Befragte ohne Migrationshintergrund. Besonders häufig von Diskriminierung betroffen sind hingegen Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus Ländern außerhalb Europas. Auch unter türkischstämmigen Personen liegt die Diskriminierungsrate mit 78% deutlich über dem Durchschnitt. Personen aus Osteuropa bzw. sonstigen (zumeist) westeuropäischen Ländern berichten zu rund 70% von Diskriminierungserlebnissen.

Tabelle 4: Diskriminierungserfahrung nach Herkunftsregion

	keine Diskriminierung	Diskriminierungserfahrung
kein Migrationshintergrund	62%	38%
Deutschland	60%	40%
ehem. Jugoslawien	17%	83%
Türkei	22%	78%
Osteuropa	31%	69%
andere europäische Länder	29%	71%
außerhalb Europas	19%	81%

Zeilenprozent; n=2.317

Diskriminierung findet dort vermehrt statt, wo Unterschiede sichtbar sind. Dementsprechend sind Personen mit einer sichtbar anderen Herkunft in besonderem Maße gefährdet, im Alltag schlechter behandelt oder diskriminiert zu werden. Migrantinnen/-en mit einer nicht-weißen Hautfarbe etwa geben zu 89% an, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein. *„Es war und ist für mich sehr schwer, eine Wohnung zu finden, vermutlich weil ich schwar-*

ze Hautfarbe habe und Akzent spreche; von Maklern und auch von Vermietern habe ich schon ‚keine Neger‘ zu hören bekommen“, schildert etwa ein junger Mann in Wien. Eine junge Frau fasst ihre Erfahrungen wie folgt zusammen: „Mit anderer Hautfarbe wird man am Arbeitsplatz ohne Respekt behandelt; ich arbeite bei der Gemeinde, sowohl von Vorgesetzten als auch von Kollegen und Leuten auf der Straße werde ich diskriminiert – man hält mich z. B. für dumm oder unprofessionell.“ Und ein Jugendlicher erzählt: „Aufgrund meiner Hautfarbe werde ich oft in der Schule, in öffentlichen Verkehrsmitteln und auf der Straße beschimpft; in der Volksschule sagte einmal eine Lehrerin ‚Wir sind nicht im Dschungel‘ zu mir.“ Ähnliches gilt für einen hörbaren Akzent – 85% der Befragten mit ausländischem Akzent schildern Diskriminierungserfahrungen in den letzten drei Jahren. „Ich spreche sehr gut Deutsch, aber mit polnischem Akzent drei oder vier Mal wurde mir gesagt, dass die Wohnung nicht an Ausländer vermietet wird“, erzählt z. B. ein älterer Pole. Eine Frau aus Ungarn erzählt: „Als Ungarin spüre ich in letzten Jahren immer stärker den Fremdenhass in Österreich, hauptsächlich bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle; ich spreche mit Akzent und bin auch nicht jung.“

Besonders schwierig haben es Personen ohne dauerhafte Aufenthaltsberechtigung: 82% von ihnen erzählen von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen. Vor allem die Arbeits- und Wohnungssuche erweist sich als schwierig. „Ich komme als Flüchtling aus dem Irak und suche seit zwei Jahren eine Wohnung in Wien – es ist sehr schwierig, weil die Vermieter bei Ausländern befürchten, dass sie nicht bezahlen; zudem habe ich Sprachschwierigkeiten“, schildert ein junger Mann zum Beispiel. Vor allem rechtliche Einschränkungen werden als Diskriminierung wahrgenommen: „Ich war noch Asylwerber und wollte arbeiten, aber ich konnte in Österreich keine normale Arbeit finden – nur Zeitungen austragen am Wochenende; ich bekam keine Arbeitsbewilligung, von der Grundversorgung alleine konnte ich nicht leben“, erzählt ein junger Mann aus Afghanistan. Eine junge Frau fasst ihre Situation wie folgt zusammen: „Ich bin Asylwerberin und suche eine Wohnung, es werden aber immer Einkommensnachweise verlangt, die ich nicht habe, und so bekomme ich keinen Vertrag.“

Im Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund fällt auch die hohe Rate an berichteten Diskriminierungen von Befragten mit einer nicht christlichen Religionszugehörigkeit auf. Mit 78% liegt der Anteil unter Muslimen z.B. exakt doppelt so hoch wie unter katholischen oder evangelischen Befragten. Dahinter ist eine starke mehrdimensionale Verschränkung der Diskriminierungsmerkmale Religionszugehörigkeit und ethnische Herkunft zu vermuten – d.h. dass Muslime, die nach Österreich zugezogen sind, i.d.R. sowohl aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit als auch aufgrund ihres Migrationshintergrundes einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind.

Diskriminierung von homosexuellen und bisexuellen Personen

Personen mit einer nicht-heterosexuellen Orientierung geben in der vorliegenden Befragung zu 73% an, in den letzten drei Jahren mit Schlechterbehandlungen und Diskriminierung konfrontiert worden zu sein. Grundsätzlich zeigen sich in der Befragung keine nennenswerten Unterschiede zwischen schwulen Männern und lesbischen Frauen – beide Gruppen geben in ca. demselben Ausmaß an, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein. Eine ebenfalls im Auftrag der Arbeiterkammer Wien von SORA 2017 durchgeführte Studie zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich (Schönherr/Zandonella 2017) hat für die Arbeitswelt gezeigt, dass diese Diskriminierungen in erster Linie im Zwischenmenschlichen stattfinden – sehr häufig war von unangebrachten Witzen und Anspielungen, Obszönitäten bis hin zu Mobbingverfahren die Rede. Auch die vorliegenden Befragungsdaten zeigen, dass homosexuelle Menschen vor allem im sozialen Umfeld durch Herabwürdigungen diskriminiert werden. Dies bestätigt etwa ein schwuler Mann in der öffentlichen Verwaltung: *„Einige Kollegen verhielten sich in der Vergangenheit ablehnend aufgrund meiner Homosexualität, die Diskriminierung spielte sich vor allem auf persönlicher Ebene ab.“* Eine lesbische Frau schildert: *„Ich lebe in einer homosexuellen Beziehung und hatte in meinem letzten Job massive Probleme mit zwei Kollegen, wegen meiner sexuellen Veranlagung wurde ich oftmals beschimpft und teilweise gemobbt.“*

Darüber hinaus werden aber immer wieder auch strukturelle Formen der Diskriminierung geschildert, mit denen Homosexuelle konfrontiert werden, etwa beim Zugang zu Arbeit oder bei der Wohnungssuche. Ein junger Mann erzählt: *„Mein Lebensgefährte und ich hatten große Schwierigkeiten, als schwules Paar eine Wohnung zu finden; in kleineren Wohnanlagen waren die Vorbehalte sehr groß; unsere jetzige Wohnung haben wir über Vermittlung von Bekannten bekommen.“* Eine lesbische Frau schildert ihre Erfahrungen: *„Ich bekomme bei Vorstellungsgesprächen nur Absagen; es wurde schon mehrmals geäußert, dass ich ‚nicht in die Firma passen‘ würde – auf Nachfrage wurde mir dann gesagt, dass man Homosexuelle nicht in der Firma haben wolle.“*

Diskriminierung von Personen mit einer körperlichen Behinderung

69% der Befragten mit einer körperlichen Beeinträchtigung geben an, sich in den letzten drei Jahren diskriminiert gefühlt zu haben. Im Vergleich zu Personen ohne Erkrankung oder Beeinträchtigung sind das um 28 Prozentpunkte mehr. Besonders häufig berichten Personen mit einer sprachlichen Beeinträchtigung sowie Personen mit einer körperlichen Mobilitätsbeeinträchtigung von Diskriminierungserfahrungen – wesentlich häufiger als z. B. Menschen mit

einer Seh- oder Hörbehinderung. Vor allem Rollstuhlfahrer/-innen berichten in der Befragung immer wieder von Ungleich- und Schlechterbehandlungen. *„Ich bin Rollstuhlfahrer und hatte viele Jahre lang Schwierigkeiten, eine Wohnung im Erdgeschoss zu finden; leider habe ich keinen Anspruch auf eine Gemeinwohnung“*, erzählt z. B. ein älterer Mann aus Wien. *„Ich hatte nach einem Schlaganfall Probleme mit meinem Vermieter wegen Barrierefreiheit für den Rollstuhl“*, berichtet ein anderer Mann. Generell betreffen die meisten Schilderungen entweder den Wohnungsbereich oder eine als unzulänglich empfundene medizinische Versorgung: *„Ich bin an einer schweren Parkinson erkrankt und kann als Tischler nicht mehr richtig arbeiten; der Arzt hat mir Tabletten verschrieben, die aber die Kasse nicht bezahlt, weil ich noch nicht als behindert gelte“*, schildert ein älterer Mann in der Befragung. Eine Frau berichtet: *„Ich habe eine körperliche Behinderung, eine Reha-Möglichkeit wurde von der GKK nicht gewährt; eine Selbsthilfegruppe hat mir dann ein Therapiezentrum empfohlen und dieses wird von der GKK jetzt bezahlt.“*

Tabelle 5: Diskriminierungserfahrung nach körperlicher Beeinträchtigung

	keine Diskriminierung	Diskriminierungserfahrung
keine Beeinträchtigung	60%	41%
körperliche Mobilitätsbeeinträchtigung	20%	80%
Beeinträchtigung des Hör- oder Sehsinns	57%	43%
sprachliche Beeinträchtigung	12%	89%
psychische Beeinträchtigung	15%	85%

Zeilenprozent; n=2.317

Auffällig ist auch der hohe Anteil an geschilderten Diskriminierungserfahrungen unter Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Auch hier zeigen die Schilderungen vor allem Probleme bei der medizinischen Versorgung und Behandlung, etwa dass sich die Betroffenen mit ihren Anliegen nicht ernst genommen fühlten. Eine Frau mittleren Alters etwa erzählt beispielhaft: *„Ich leide an einer psychischen Erkrankung, aber im Krankenhaus bekomme ich immer wieder zu hören, dass man nichts findet und ich das nur vortäusche – ich weiß, dass ich krank bin, und lasse mich nicht abwimmeln; das belastet mich sehr.“*

3.3 Allgemeine Diskriminierungsrisiken aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen

Die bisherige Analyse fokussierte auf die Beschreibung des unterschiedlichen Ausmaßes, in dem bestimmte Gruppen in der Bevölkerung (z. B. Frauen, Homosexuelle, Migranten/-innen) in den letzten drei Jahren Diskriminierung erfahren haben. Offen ist jedoch, ob bestimmte Gruppen in der österreichischen Bevölkerung insgesamt *ein höheres Risiko* haben, Diskriminierung über alle erfragten Diskriminierungsmerkmale hinweg zu erfahren als andere. Zusätzlich zu diesem allgemeinen Diskriminierungsrisiko ist auch die Frage relevant, ob bestimmte Gruppen lediglich in ausgewählten Lebensbereichen ein höheres Diskriminierungsrisiko aufweisen, oder ob sie generell in allen vier Lebensbereichen signifikant häufiger diskriminiert werden.

Zu diesem Zweck wurde eine logistische Regressionsanalyse statistisch modelliert. Mithilfe logistischer Regressionen kann getestet werden, welche Faktoren einen signifikanten positiven oder negativen Einfluss auf das Vorhandensein eines dichotomen Merkmals haben, im vorliegenden Fall für die Frage, ob jemand angibt, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein oder nicht. Dies geschieht unter Konstanthaltung aller im Modell inkludierten Drittvariablen. Auf die Art kann die statistische Wahrscheinlichkeit berechnet werden, mit der Personen eine Diskriminierungserfahrung machen, die sich aus ihrer Zugehörigkeit zu einer spezifischen diskriminierungsgefährdeten soziodemografischen Gruppe ergibt. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- In Bezug auf allgemeine Diskriminierungserfahrung haben Frauen gegenüber Männern eine 1,3-fach so hohe Wahrscheinlichkeit, diskriminiert worden zu sein. Dies vor allem im Bildungssektor, wo junge Mädchen in Schulen häufiger benachteiligt werden.
- Das Alter weist keinen linearen Zusammenhang auf – tendenziell geben jüngere Befragte eher an, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein als Ältere (v. a. im Arbeits- und Gesundheitsbereich). Ältere sind entsprechend dem Modell nur in einem Bereich einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt, nämlich im Gesundheitsbereich.
- Der Migrationshintergrund (hier operationalisiert als „sichtbarer Migrationshintergrund“) ist ein erwartungsgemäß starker Prädiktor – gegenüber autochthonen Österreicher/-innen weisen Migranten/-innen mit einer anderen Hautfarbe oder einem Akzent 1,5-fache bis mehr als doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit auf, diskriminiert zu werden – und zwar in allen Bereichen (mit Ausnahme des Bildungsbereichs).

- Ähnliches gilt für eine muslimische Religionszugehörigkeit oder eine andere, weniger verbreitete Glaubenszugehörigkeit.
- Homosexuelle haben ein mehr als 3-fach so hohes Risiko gegenüber Heterosexuellen, eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben, v. a. in den Lebensbereichen „Wohnen“ und „Bildung/Schule“.
- Menschen mit einer Behinderung haben ein ähnlich hohes Risiko – v. a. in den Bereichen „Arbeit“ und „Gesundheit“.
- Menschen, die sich eher der unteren Schicht in der Gesellschaft zugehörig fühlen, haben ein 1,8-faches Risiko, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, und zwar in fast allen Lebensbereichen.
- Der Familienstand wirkt im vorliegenden Modell zunächst positiv – Menschen mit Kind hätten demzufolge sogar eine geringere Wahrscheinlichkeit, diskriminiert zu werden. Aufgrund dieses unerwarteten Ergebnisses wurden die logistischen Regressionsmodelle nochmals neu berechnet, und zwar lediglich für *Frauen* mit Betreuungspflichten. In diesen Modellen erweist sich die Familiensituation bzw. die Betreuungspflichten als negativer Risikofaktor, allerdings eben nur für Frauen. Mütter haben gegenüber Männern eine 1,5-fache Wahrscheinlichkeit, allgemeine Diskriminierungserfahrungen in den letzten drei Jahren gemacht zu haben, dies vor allem im Arbeits- und im Gesundheitsbereich.

Tabelle 6: Logistische Regression zum allgemeinen Diskriminierungsrisiko

	Exp(B)
Geschlecht	
<i>Frauen</i> [Ref.: Männer]	1,302*
Alter	
<i>Alter in Jahren</i>	0,974*
Migrationshintergrund	
<i>zuschreibbar, z. B. Hautfarbe oder Deutschkenntnisse</i> [Ref.: kein Migrationshintergrund]	2,146*
Religionszugehörigkeit	
<i>muslimisch, andere</i> [Ref.: katholisch, evangelisch, ohne Bekenntnis]	2,732*
Sexuelle Orientierung	
<i>andere sexuelle Orientierung</i> [Ref.: heterosexuell]	3,288*
Behinderung, Beeinträchtigung	
<i>mindestens eine Beeinträchtigung</i> [Ref.: keine]	3,427*
Elternschaft	
<i>mind. ein Kind < 14 im HH</i> [Ref.: kein Kind]	0,696*
Subjektive soziale Stellung	
<i>unten</i> [Ref.: Mitte und oben]	1,804*

Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse; dargestellt sind die standardisierten odd-ratios Exp(B) – diese geben Auskunft über den Einfluss der jeweiligen erklärenden Variable: Exp(B)=1 bedeutet keinen Zusammenhang, Exp(B)>1 einen positiven Zusammenhang und Exp(B)<1 einen negativen Zusammenhang; Signifikanzniveau* p<0,05; Nagelkerkes R-Quadrat: 0,17

Tabelle 7: Logistische Regression zum allgemeinen Diskriminierungsrisiko in den vier Lebensbereichen

	Arbeit	Wohnen	Gesundheit	Bildung
Geschlecht				
<i>Frauen</i> [Ref.: Männer]	1,221	1,013	0,919	1,528*
Alter				
<i>Alter in Jahren</i>	0,988*	1,001	1,031*	0,901*
Migrationshintergrund				
<i>zuschreibbar, z. B. Hautfarbe oder Deutschkenntnisse</i> [Ref.: kein Migrationshintergrund]	1,670*	2,183*	2,059*	1,345
Religionszugehörigkeit				
<i>muslimisch, andere</i> [Ref.: katholisch, evangelisch, ohne Bekenntnis]	1,551*	2,792*	1,655	1,121
Sexuelle Orientierung				
<i>andere sexuelle Orientierung</i> [Ref.: heterosexuell]	1,148	3,286*	1,657	2,467*
Behinderung, Beeinträchtigung				
<i>mindestens eine Beeinträchtigung</i> [Ref.: keine]	1,757*	1,293	5,521*	1,331
Elternschaft				
<i>mind. ein Kind < 14 im HH</i> [Ref.: kein Kind]	0,719*	0,705*	0,726	1,318
Subjektive soziale Stellung				
<i>unten</i> [Ref.: Mitte und oben]	1,296*	1,575*	1,942*	1,359

Ergebnisse von 4 logistischen Regressionsanalysen; dargestellt sind die standardisierten odd-ratios $\text{Exp}(B)$ – diese geben Auskunft über den Einfluss der jeweiligen erklärenden Variable: $\text{Exp}(B)=1$ bedeutet keinen Zusammenhang, $\text{Exp}(B)>1$ einen positiven Zusammenhang und $\text{Exp}(B)<1$ einen negativen Zusammenhang; Signifikanzniveau* $p<0,05$; Nagelkerkes R-Quadrat: 0,04/0,10/0,17/0,29

Die Kennzahlen logistischer Regressionsmodelle sind leider nicht so einfach interpretierbar wie jene linearer Modelle. Für einzelne Personen bzw. ihre spezifische Merkmalskombination kann jedoch die Wahrscheinlichkeit berechnet werden, in die eine oder andere Ausprägung der zu erklärenden Variable zu fallen, im vorliegenden Fall das Risiko, in den letzten drei Jahren eine allgemeine Diskriminierung erfahren zu haben.⁷

- Als Ausgangsmodell wurde für den Fall eines 40-jährigen Mannes ohne Migrationshintergrund und einer christlichen Glaubenszugehörigkeit, der heterosexuell ist, keine körperlichen Beeinträchtigungen aufweist, keine Kinder hat und sich selbst in der Mitte oder sogar weiter oben in der Gesellschaft sieht, eine 32%ige Wahrscheinlichkeit, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein, eruiert. In den Befragungsdaten finden sich für diesen Fall vor allem Schilderungen von Ungleichbehandlungen in der Arbeit: „*Ich wurde hauptsächlich als billige Arbeitskraft und für die unangenehmen Arbeiten eingesetzt*“, berichtet etwa ein Mann. Ein anderer erklärte: „*Ich wurde vom Abteilungsleiter bei Prämien wegen anderer politischer Meinung benachteiligt.*“

⁷ Die Formel hierzu lautet $P(y=1)=1/(1+e^{-(\text{Logitkombination einer Person})})$.

Abbildung 9: Individuelle Diskriminierungsrisiken für ausgewählte Personenmerkmale bzw. Merkmalskombinationen (Modell 1)

	Mann	Frau	Frau	Frau	Frau
	40	40	30	30	30
	Nicht migrantisch				
	christlich	christlich	christlich	christlich	christlich
	heterosexuell	heterosexuell	heterosexuell	lesbisch	lesbisch
	nein	nein	nein	nein	nein
	Keine Kinder	Keine Kinder	Keine Kinder	Mit Kind	Mit Kind
	Mitte/oben	Mitte/oben	Mitte/oben	Mitte/oben	unten
	32%	38%	44%	64%	76%

- Im zweiten Modell wurde lediglich das Merkmal „Geschlecht“ auf weiblich geändert, alle anderen Merkmale wurden gleich gelassen. Daraus lässt sich ablesen, dass eine 40-jährige, christliche, heterosexuelle und sozial gut gestellte *Frau* ohne Migrationshintergrund und ohne körperlichen Beeinträchtigungen und Kinder gegenüber einem Mann ein um 6 Prozentpunkte höheres Risiko aufweist, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein. Die Schilderungen von Frauen zeigen, dass es sich im Unterschied zu Männern öfters um sexuelle Belästigung handelt. Beispielhaft sei hier die Erzählung einer Frau aus Tirol angeführt: *„Im Verlauf eines Vorstellungsgespräches bei einem Personaldienstleister wurde ich mit anzüglichen Kommentaren konfrontiert, offensichtlich um davon die Weiterempfehlung zu meinem zukünftigen Arbeitgeber abhängig zu machen.“*
- Im dritten Modell wurde das Alter der Frau auf 30 Jahre herabgesetzt. Allein diese Änderung sorgt dafür, dass sich das Diskriminierungsrisiko von 38% weiter auf 44% erhöht. Jüngere Frauen berichten in ihren Schilderungen etwas häufiger von expliziten sexuellen Belästigungen, z.B. in der Arbeit: *„Ich musste beruflich immer wieder auf eine bestimmte Baustelle, wo der Bauleiter irgendwann begann, anzügliche Bemerkungen zu machen und mich schließlich sogar leicht begrapschte - er ignorierte meine Proteste und meinte, dass ich das ja auch wolle.“* Auch in der Wohnumgebung sind junge Frauen immer wieder sexuellen Anspielungen ausgesetzt: *„Der Hausbesorger, eigentlich von einer privaten Firma, macht immer anzügliche Bemerkungen, wenn er mich sieht; er duzt mich auch immer, obwohl ich schon gesagt habe, dass ich das nicht möchte.“*

- Im vierten Modell wurde die sexuelle Orientierung auf „lesbisch“ geändert und der Familienstand auf „mit Kind“. Dadurch erhöht sich das Diskriminierungsrisiko auf 64%. Lesbische Frauen berichten etwa von unangenehmen Erfahrungen in der Arbeit oder ihrer Wohnumgebung: *„Seit meine Kollegin erfahren hat, dass ich mit einer Frau zusammenlebe, gab es immer wieder unangenehme Anspielungen in diese Richtung - sie hat es überall herumerzählt; habe mit ihr gesprochen, jetzt ist es etwas besser.“* Eine andere lesbische Frau erzählt von *„komischen abwertenden Blicken vom Nachbarn, wenn meine Freundin und ich Hand in Hand gehen.“* Junge lesbische Mütter berichten vor allem von Diskriminierungen aufgrund ihres Familienstandes in Kombination mit anderen Merkmalen, etwa: *„Ich bin alleinerziehende Mutter, noch dazu tätowiert und gepierct - bei der Wohnungssuche ist mir öfter passiert, dass ich nicht vertrauenswürdig erschienen bin; das wurde mir zwar nie direkt gesagt, aber sehr oft angedeutet.“*
- Im fünften und letzten Modell wurde noch das Merkmal „subjektive soziale Stellung“ auf „unten“ geändert, d.h. auf jene jungen, lesbischen Frauen, die sich selbst weiter unten in der Gesellschaft sehen. Dadurch erhöht sich das Diskriminierungsrisiko auf 76%, entlang eines der angeführten Merkmale diskriminiert zu werden, bzw. umgekehrt bleibt nur noch eine 24%ige Chance, dass diese Person keine Diskriminierungserfahrungen in den letzten drei Jahren gemacht hat.

In einem zweiten Beispiel wurde das Diskriminierungsrisiko eines älteren Mannes mit Migrationshintergrundes und Behinderung errechnet.

- Als Ausgangsmodell wurde erneut für den Fall eines 40-jährigen Mannes ohne Migrationshintergrund und einer christlichen Glaubenszugehörigkeit, der zudem heterosexuell ist, keine körperlichen Beeinträchtigungen aufweist, keine Kinder hat und sich selbst in der Mitte oder sogar weiter oben in der Gesellschaft sieht, eine 32%ige Wahrscheinlichkeit, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein, eruiert.

Abbildung 10: Individuelle Diskriminierungsrisiken für ausgewählte Personenmerkmale bzw. Merkmalskombinationen (Modell 2)

	Mann	Mann	Mann	Mann	Mann
	40	60	60	60	60
	Nicht migrantisch	Nicht migrantisch	migrantisch	migrantisch	migrantisch
	christlich	christlich	christlich	muslimisch	muslimisch
	heterosexuell	heterosexuell	heterosexuell	heterosexuell	heterosexuell
	nein	ja	ja	ja	ja
	Keine Kinder	Keine Kinder	Keine Kinder	Keine Kinder	Keine Kinder
	Mitte/oben	Mitte/oben	Mitte/oben	Mitte/oben	unten
	32%	48%	67%	85%	91%

- Erhöht man das Alter des Mannes auf 60 Jahre und besitzt er eine körperliche Einschränkung, dann steigt das Diskriminierungsrisiko auf 48%. Fälle von Altersdiskriminierung werden vor allem in Arbeitsbereich genannt, etwa von arbeitslosen Befragten. Ein 56-jähriger Betroffener etwa berichtet, er sei „seit vier Jahren arbeitslos und altersbedingt will mich auch niemand mehr anstellen.“ Ein 59-jähriger Befragter erzählt: „Ich bin Kellner und wurde vor einem Monat kurz vor meiner Pension gekündigt, weil ich zu teuer wurde. Mein Chef hat fälschlicherweise behauptet, ich würde zu viel trinken, und einen jüngeren billigeren Kellner eingestellt.“ Neben diesen Fällen von Altersdiskriminierung erleben ältere Männer mit körperlichen Behinderungen häufiger Benachteiligungen im Gesundheitssystem, etwa bei der Terminvergabe: „Ich brauchte beim Augenarzt einen Kontrolltermin und sollte mit einer Wartezeit von vier bis fünf Monaten rechnen; das ist mir jetzt schon zum zweiten Mal passiert. Die zuständige Dame war auch noch sehr unhöflich, nur weil ich kurz überlegte.“ Ältere Menschen mit einer körperlichen Behinderung schildern darüber hinaus vor allem Barrieren, denen sie im Alltag immer wieder ausgesetzt sind, etwa bei der Wohnungssuche: „Ich bin Rollstuhlfahrer und hatte viele Jahre lang Schwierigkeiten, eine Wohnung im Erdgeschoss zu finden; leider habe ich keinen Anspruch auf eine Gemeindewohnung.“
- Besitzt die betroffene Person einen Migrationshintergrund, erhöht sich das Diskriminierungsrisiko deutlich auf 67%. Befragte mit Migrationshintergrund erleben sehr häufig Alltagsdiskriminierungen, die direkt auf ihren Migrationshintergrund zurückzuführen sind. Diese rassistischen Herabwürdigungen treten z.B. in der Arbeit im Kundenkontakt auf: „Wann

immer ich mit meinen Kunden oder Lieferanten über die Türkei rede, werde ich kurdischen Separatisten gleichgesetzt, obwohl ich eine eigene Firma im Wien habe, vollkommen integriert bin und meine Kinder österreichische Schule besucht haben.“ Die Diskriminierung beginnt für viele Migrantinnen und Migranten bereits beim Zugang zu Arbeit oder Wohnen, wie ein Befragter aus Wien z.B. berichtet: *„Ich komme als Flüchtling aus dem Irak und suche seit zwei Jahren eine Wohnung in Wien - es ist sehr schwierig, weil die Vermieter bei Ausländern befürchten, dass sie nicht bezahlen; zudem habe ich Sprachschwierigkeiten.“* Rassismus durchzieht sämtliche Lebensbereiche und ein älterer Mann schildert seinen Alltag entsprechend resignativ: *„Ich komme aus der Türkei und wohne im 10. Wiener Gemeindebezirk; immer wieder werde ich ohne Grund von der Polizei kontrolliert, das ist beschämend und unangenehm.“*

- Ergänzt man noch das Merkmal „muslimisch“, erhöht sich das Diskriminierungsrisiko auf 85%. Religionszugehörigkeit und ethnische Herkunft bilden in diesen Fällen sehr häufig einen doppelten Anknüpfungspunkt für rassistisch motivierte Diskriminierungen, wie etwa ein Vater erzählt: *„Mein Sohn und meine Tochter wurden in der Schule wegen ihres Glaubens heruntergemacht. Im Ramadan wurden ihnen Wurstsemmeln unter der Nase gehalten, sie wurden als ‚Hammelfleischfresser‘ bezeichnet.“* Auch bei der Wohnungssuche kommt es für Muslime mitunter zu *„Fragen nach Religion und anderen komische Fragen“*, ein anderer Mann schildert: *„Meine Frau trägt ein Kopftuch; ein Makler sagte: ‚In diesem Haus wohnen nur Österreicher, Sie und Ihre Familie passen hier nicht her, außerdem wollen die Vermieter nur reiche Österreicher.“*
- Im letzten Beispiel wurde noch die subjektive soziale Stellung der Person auf „unten“ gesetzt, damit ergibt sich für einen 60-jährigen muslimischen Mann mit Migrationshintergrund und einer körperlichen Behinderung, der sich selbst weiter unten in der Gesellschaft sieht, ein Diskriminierungsrisiko von 91%, bzw. eine nur 9%ige Chancen, dass er in den letzten drei Jahren keine Diskriminierungserfahrungen gemacht hat.

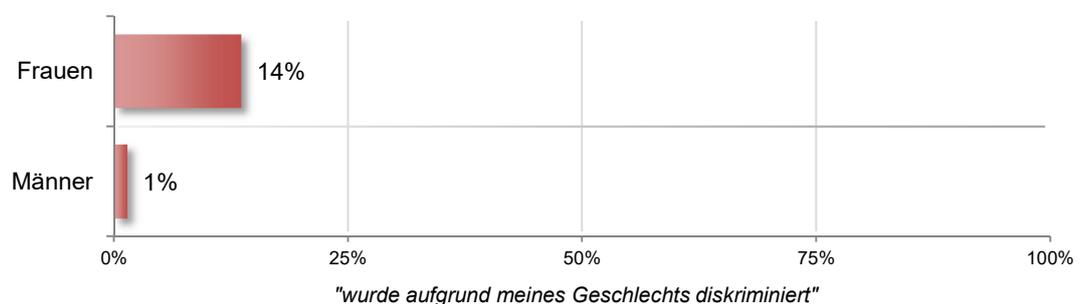
3.4 Diskriminierungserfahrungen aufgrund spezifischer Persönlichkeitsmerkmale von Bevölkerungsgruppen

Die bisherigen Analysen fokussierten auf das Ausmaß von allgemeinen Diskriminierungserfahrungen und Diskriminierungsrisiken in der Bevölkerung sowie ausgewählten Bevölkerungsgruppen. Im folgenden Kapitel sollen die spezifischen Diskriminierungserfahrungen aufgrund konkreter individueller Merkmale untersucht und dargestellt werden. Hierbei ändert sich der Blickwinkel: Nicht mehr die Frage, wie viele Frauen z. B. in den letzten drei Jahren Diskriminierung erlebt haben, steht im Vordergrund, sondern die Frage, wie viele Personen spezifisch z. B. aufgrund ihres Geschlechts in den letzten drei Jahren diskriminiert worden sind. Dazu wurden die Betroffenen in der Befragung um ihre subjektive Einschätzung gebeten, worauf sie selbst die erlebte Diskriminierung zurückführen.

Frauen und Männer (Geschlecht)

Die bereits angestellte Analyse hat gezeigt, dass sich 46% der Frauen und 40% der Männer in den letzten drei Jahren zumindest ein Mal diskriminiert gefühlt haben. Dies kann aber auf unterschiedliche Merkmale zurückzuführen sein. So kann sich z. B. eine Frau nicht aufgrund ihres Geschlechts, sondern etwa aufgrund ihres Migrationshintergrundes oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert fühlen. Die spezifische Analyse der Diskriminierungserfahrungen von Männern und Frauen zeigt nun, dass 14% der Frauen sich auch tatsächlich aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert fühlten, aber nur 1% der Männer. Die Geschlechterdiskriminierung trifft damit also nach wie vor fast ausschließlich Frauen, während Männer sich in der Regel aufgrund anderer Merkmale diskriminiert fühlen.

Abbildung 11: Diskriminierungserfahrung aufgrund des Geschlechts bei Männern und Frauen

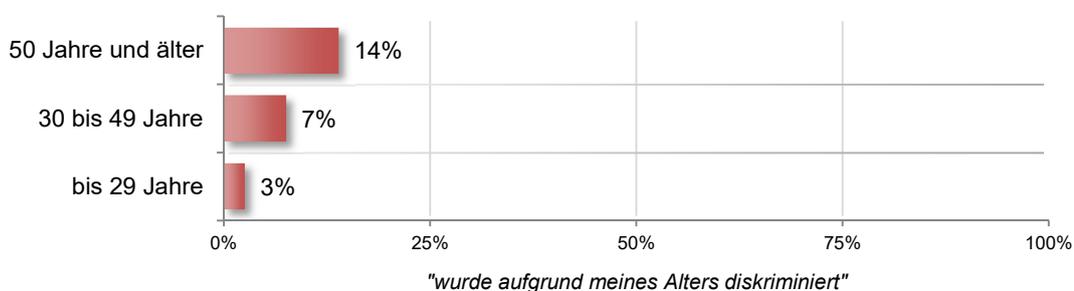


n=2.317

Jüngere und Ältere (Alter)

Betrachtet man das Ausmaß, in dem Befragte unterschiedlicher Alterskategorien von Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Alters berichten, zeigt sich ein deutlich höherer Anteil an Betroffenen unter älteren Menschen ab 50 Jahren. 14% aller älteren Befragten geben an, in den letzten drei Jahren (vermutlich) aufgrund ihres Alters diskriminiert worden zu sein. Das sind doppelt so viele wie unter 30- bis 49-Jährigen und fast fünfmal so viele wie jüngere Personen unter 30 Jahren. Altersdiskriminierung betrifft also ältere Menschen deutlich stärker, wenngleich sie über alle Altersgruppen hinweg in nennenswerter Anzahl vorkommt.

Abbildung 12: Diskriminierungserfahrung aufgrund des Alters bei Jüngeren, Älteren und Personen mittleren Alters

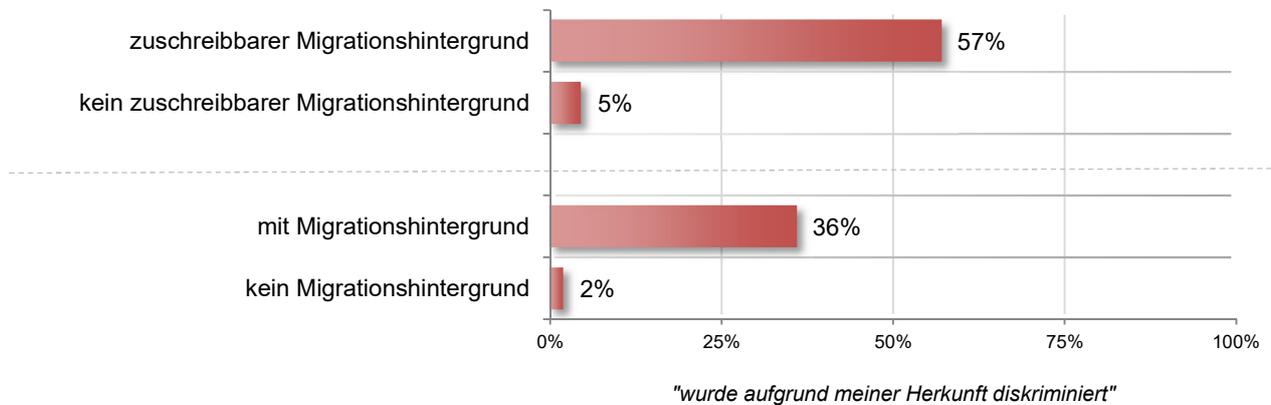


n=2.317

Personen mit und ohne Migrationshintergrund (Herkunft)

Dass 57% aller Befragten, deren Migrationshintergrund aufgrund ihrer Hautfarbe oder eines Akzents für andere Personen ersichtlich ist, angeben, in den letzten drei Jahren aus diesen Gründen heraus diskriminiert worden zu sein, deutet auf ein hohes Ausmaß an Alltagsrassismus hin, der sich quer durch alle Lebensbereiche zieht. Insgesamt geben 36% aller Personen mit einem Migrationshintergrund an, in der Vergangenheit aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert worden zu sein. Im Vergleich dazu fühlen sich nur 5% bzw. 2% aller Personen ohne Migrationshintergrund aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder eines Akzents diskriminiert. Beim vergleichsweise geringen Anteil an Personen, die sich als Österreicher/-in diskriminiert fühlen, handelt es sich i. d. R. um autochthone Österreicher/-innen, die sich aufgrund ihrer Nationalität benachteiligt fühlen, wobei diese Diskriminierungserfahrungen selbst oftmals mit rassistischen Untertönen geschildert werden (ein Beispiel dafür: „Bei uns wird man nicht als Ausländer diskriminiert, sondern als Österreicher; Ausländer dürfen bei uns alles und bekommen alles – für uns bleiben, wenn überhaupt, die Arzttermine irgendwann, weil alles mit Ausländern besetzt ist.“).

Abbildung 13: Diskriminierungserfahrung aufgrund Herkunft, Hautfarbe oder Akzent bei Personen mit und ohne Migrationshintergrund

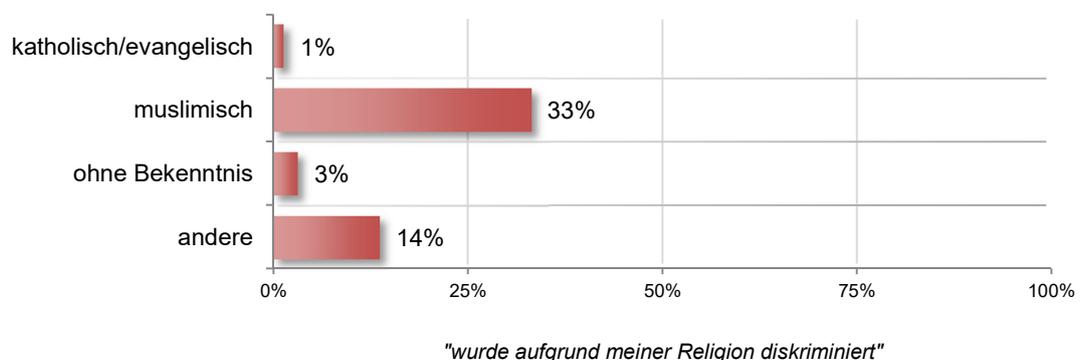


n=2.317

Christen, Muslime und Personen ohne Religionszugehörigkeit (Religion/Weltanschauung)

Im Schnitt glauben nur 4% aller Befragten, dass sie in den letzten drei Jahren aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert worden seien. Schaut man sich die einzelnen Religionszugehörigkeiten getrennt an, zeigen sich sehr deutliche Unterschiede. Demnach fühlte sich ein Drittel aller Muslime schon einmal aufgrund seiner Konfession diskriminiert. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch liegt der Anteil unter Personen, die kleineren Glaubensrichtungen wie z. B. dem Buddhismus angehören. Unter Katholiken und Protestanten fühlte sich in der Vergangenheit hingegen nur 1% aufgrund seiner Religion diskriminiert. Unter konfessionslosen Befragten fühlten sich 3% diskriminiert.

Abbildung 14: Diskriminierungserfahrung aufgrund der Religion/Weltanschauung bei Christen, Muslimen und Personen ohne Religionszugehörigkeit

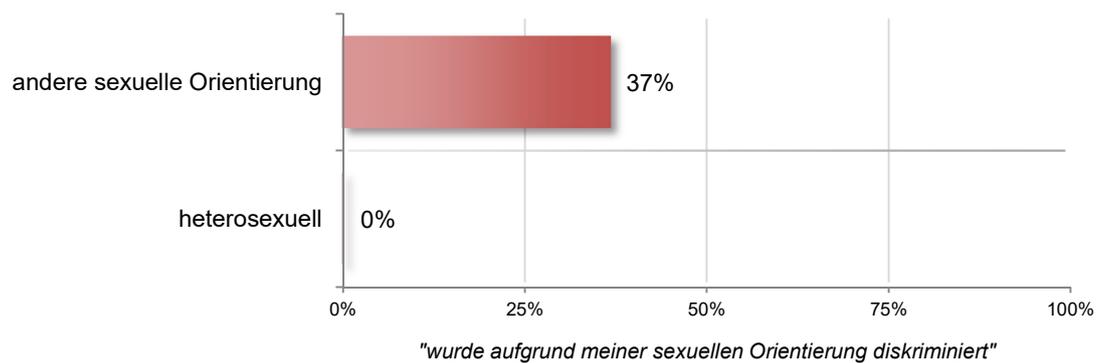


n=2.317

Heterosexuelle und Homosexuelle (sexuelle Orientierung)

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung betrifft ausschließlich Personen mit einer nicht-heterosexuellen Orientierung. 37% der schwulen, bisexuellen und lesbischen Befragten geben an, in den letzten drei Jahren aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert worden zu sein.

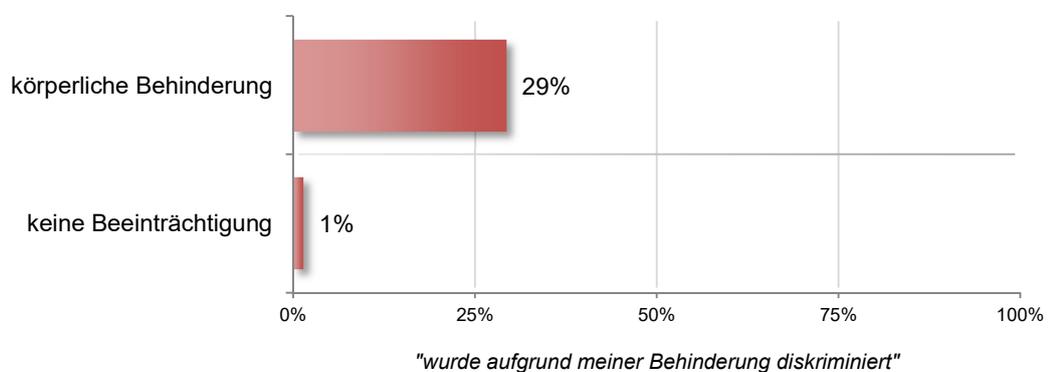
Abbildung 15: Diskriminierungserfahrung von hetero- und homosexuellen Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung



Personen mit und ohne körperlicher Beeinträchtigung (Behinderung)

Erwartungsgemäß sind auch von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (fast) ausschließlich jene Personen betroffen, die tatsächlich eine körperliche Beeinträchtigung haben. Insgesamt 29% aller Befragten mit einer Beeinträchtigung geben an, in den letzten drei Jahren aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert worden zu sein. Demgegenüber sagt nur 1% der Menschen ohne körperliche Beeinträchtigung, dass sie aufgrund einer Behinderung (zumeist psychische/geistige Behinderung) diskriminiert worden seien.

Abbildung 16: Diskriminierungserfahrung von Menschen mit und ohne körperliche Beeinträchtigung aufgrund einer Behinderung

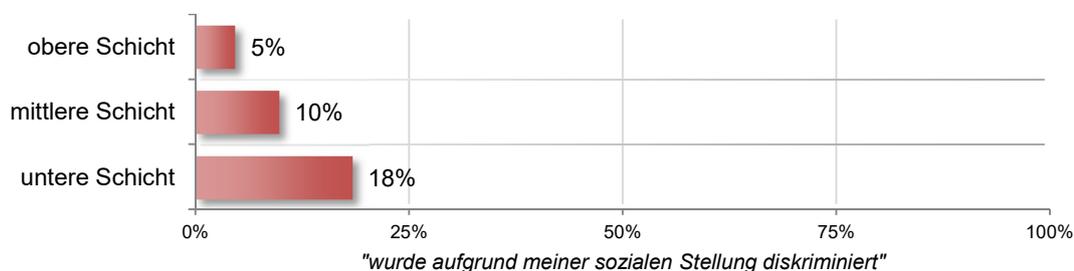


n=2.317

Personen mit niedriger, mittlerer und hoher sozialer Stellung

In Bezug auf das nicht im Gleichbehandlungsgesetz geschützte Merkmal der sozialen Herkunft bzw. sozialen Stellung zeigt sich zunächst, dass sowohl Menschen, die sich eher unten in der Gesellschaft sehen, als auch Menschen, die sich in der Mitte oder sogar oben sehen, von Diskriminierung aufgrund ihrer sozialen Stellung ausgehen. Allerdings zeigen sich deutliche Gruppenunterschiede, wonach mit absteigender sozialer Stellung die erlebte Diskriminierung vermehrt auf eben jene niedrigere Stellung zurückgeführt wird. So geben mit 18% fast doppelt so viele Menschen, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen, an, aufgrund ihrer sozialen Lage diskriminiert worden zu sein, als Menschen, die sich in der Mitte der Gesellschaft sehen.

Abbildung 17: Diskriminierungserfahrung von Menschen mit unterschiedlichem sozialen Status aufgrund der sozialen Stellung

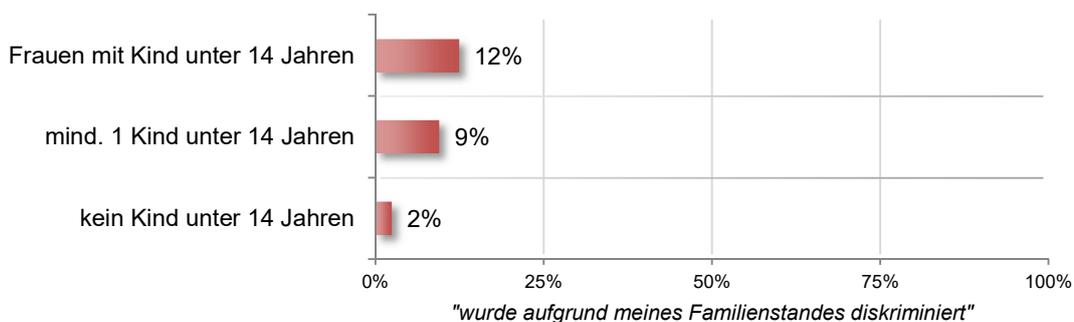


n=2.317

Personen ohne und mit Kind(ern) (Familienstand)

Im Schnitt glauben nur 4,5% aller Befragten, dass sie in den letzten drei Jahren aufgrund ihres Familienstandes diskriminiert worden seien. Diskriminierung aufgrund des Familienstandes betrifft dabei in erster Linie Menschen mit Kindern. Von diesen geben 9% an, aufgrund ihrer Elternschaft diskriminiert worden zu sein. Speziell Frauen sehen sich aufgrund ihrer Rolle als Mutter häufiger benachteiligt: 12% der Frauen mit Kind(ern) glauben, in der Vergangenheit aufgrund dessen benachteiligt worden zu sein.

Abbildung 18: Diskriminierungserfahrung von Menschen mit und ohne Kind(ern) aufgrund ihres Familienstandes



n=2.317

3.5 Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale: Mehrdimensionalität und intersektionelle Betrachtung

Die Unterschiede zwischen den allgemeinen Diskriminierungserfahrungen und den Diskriminierungserfahrungen, die aufgrund eines spezifischen Merkmals wie z. B. dem Geschlecht oder Alter gemacht wurden, legen den Schluss nahe, dass bestimmte Gruppen in der Bevölkerung nicht nur aufgrund eines gemeinsamen Merkmals, sondern mitunter auch aufgrund *mehrerer* Merkmale einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind. Aus diesem Grund wurde den Betroffenen in der Befragung auch die Möglichkeit eingeräumt, auf die Frage „Worauf führen Sie selbst die erlebte Diskriminierung zurück?“ nicht nur eine, sondern mehrere Antworten abzugeben. Insgesamt machten 28% der Befragten von dieser Möglichkeit Gebrauch, d. h. sie nannten mindestens zwei Merkmale/Gründe, auf die sie selbst ihre Diskriminierungserfahrung zurückführen. Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Muslime sowie Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung gaben in der Befragung signifikant häufiger mehrere Gründe an. Weitere Unterschiede zeigen sich nach Alter und sozialer Stellung: Ältere nannten gegenüber Jüngeren häufiger mehrere Gründe, ebenso Befragte, die sich eher weiter unten in der Gesellschaft sehen.

Tabelle 8: Anteil an Betroffenen, die mehrere Merkmale/Gründe für die erlebte Diskriminierung anführen

Gesamt		28%
Geschlecht	<i>Männer</i>	24%
	Frauen	32%*
Altersgruppen	bis 29 Jahre	25%
	<i>30–49 Jahre</i>	28%
	50+ Jahre	33%
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	21%
	mit Migrationshintergrund	41%*
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	24%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	46%*
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	23%
	muslimisch	50%*
	ohne Bekenntnis	27%
	andere	33%
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	26%
	andere sexuelle Orientierung	29%
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	26%
	mind. 1 Beeinträchtigung	38%*
Soziale Herkunft	untere Schicht	35%
	<i>mittlere Schicht</i>	25%
	obere Schicht	17%
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	27%
	mind. 1 Kind unter 14	30%

Zeilenprozent; n=997 Betroffene; in *kursiv* = Referenzgruppe

Welche weiteren Gründe führten die Befragten an? Und welche Merkmale werden insgesamt am häufigsten gemeinsam genannt? Die häufigsten Mehrfachnennungen betreffen:

- **Geschlecht und Alter, Herkunft, soziale Stellung und Familienstand:**

Ein Drittel der Betroffenen, die mehrere Gründe als ausschlaggebend nannten, nannten neben dem Geschlecht das Alter, 19% nannten ihr Geschlecht sowie ihre Herkunft, ebenfalls 19% nannten ihr Geschlecht und ihre soziale Stellung und 18% nannten ihr Geschlecht sowie den Familienstand/Kinder als vermutete Diskriminierungsgründe. Ein Beispiel für Letztgenanntes liefert eine Frau aus Tirol: *„Ich erlebte eine Schlechterbehandlung durch Bankangestellten bei Kreditvergabe, weil Frau und ledig, Familienplanung usw. – die Situation war ärgerlich, aber nicht belastend.“* Eine andere Frau aus Wien schildert: *„Weil ich als Frau alleinstehend bin und ein Kind habe, wurde ich am Arbeitsplatz öfter diskriminiert; meiner Meinung nach spielt es wirklich eine zentrale Rolle, dass ich keinen Partner habe.“*

- **Alter und Geschlecht, soziale Stellung:**

Neben der gemeinsamen Nennung von Alter und Geschlecht nannten 27% der Betroffenen, die ihre Diskriminierung auf das Alter zurückführten, auch die soziale Stellung als mögliche Ursache für ihre erlebte Diskriminierung.

- **Herkunft und Religion, soziale Stellung:**

Die Religion/Weltanschauung und die Herkunft im Sinne eines Migrationshintergrunds wurden insgesamt am häufigsten gemeinsam genannt. Vor allem Muslime führen ihre Diskriminierung häufig auf sowohl ihre Religion als auch ihren Migrationshintergrund zurück. Dies betrifft bereits junge Menschen in der Schule: *„Meine Mitschüler haben mich aufgrund meiner Religion und Hautfarbe gemobbt; irgendwann habe ich aufgehört, mein Kopftuch zu tragen, und erst vor einigen Wochen wieder angefangen.“* Darüber hinaus geben 21% der Betroffenen, die glauben, aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert worden zu sein, auch an, dass sie darüber hinaus auch aufgrund ihrer sozialen Stellung in der Gesellschaft diskriminiert worden seien.

- **Religion und Herkunft, Geschlecht, soziale Stellung:**

Neben der hohen Korrelation zwischen Religion und Herkunft nannten 22% der Befragten, die sich aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert fühlten, das Geschlecht als weiteres Diskriminierungsmerkmal, ebenfalls 22% nannten die soziale Lage.

- **Sexuelle Orientierung und Geschlecht:**

Homosexuelle Befragte nannten zu 20% auch ihr Geschlecht als vermutetes weiteres Merkmal, aufgrund dessen sie diskriminiert wurden. Die Arbeitssituation von homosexuellen Beschäftigten und Menschen mit einer anderen Geschlechtsidentität (Trans*- und Intersex-Personen) wurde 2017 in einer eigenen Studie von SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien beleuchtet. (Schönherr/Zandonella 2017). Die Befragung von rund 1.200 LSBTI-Beschäftigten hat u.a. gezeigt, dass die nach wie vor weit verbreitete Annahme, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentitäten spielten am Arbeitsplatz keine Rolle, sich bei genauerer Analyse als „Asexualitätsfiktion“ entpuppen. Über normative Rituale wie z.B. Urlaubserzählungen, Familienfotos oder Eheringe werden heterosexuelle Lebensweisen am Arbeitsplatz in den Vordergrund gerückt, die es (v.a. nicht geouteten) LSBTI-Beschäftigten erschweren, über sich und ihr Privatleben in vollem Umfang zu erzählen. Die Ergebnisse zeigten auch das hohe Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen von LSBTI-Personen in Österreich. Rund 60% der Befragten erlebten zwischenmenschliche Herabwürdigungen in ihrer jetzigen Arbeit, ein Drittel Mobbing und Isolation, ein Viertel strukturelle Benachteiligungen (etwa bei Einkommen und Karriere) und 4% Gewalterfahrungen. Trans*- und Intersexpersonen berichten in drei von vier Diskriminierungsdimensionen häufiger von Diskriminierungserfahrungen.

- **Behinderung und Alter, soziale Stellung:**

Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung nannten zu 22% auch noch das Alter als weiteres Merkmal, aufgrund dessen sie sich diskriminiert fühlten, und zu 17% die soziale Stellung in der Gesellschaft.

- **Soziale Stellung und Alter, Herkunft:**

Menschen, die glauben, aufgrund ihrer sozialen Stellung diskriminiert worden zu sein, nannten zusätzlich zum Alter auch noch zu 20% ihren Migrationshintergrund als Merkmal, aufgrund dessen sie sich diskriminiert fühlten. Dies kann z. B. bei Vorstellungsgesprächen zu Benachteiligungen führen: *„Egal, wo ich mich vorstellen gehe oder arbeite, ich werde immer unter meinem Wert gehandelt, weil ich keine Matura habe und ausländisch ausschaue, sowie sicht- und spürbar in den Hintergrund gedrängt.“*

- **Familienstand und Geschlecht, Herkunft, soziale Stellung, Alter:**

Menschen, die sich aufgrund ihres Familienstands bzw. ihrer Elternschaft benachteiligt fühlten, gaben zu 30% an, vermutlich auch aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Darüber hinaus wurde der Familienstand häufig auch im Zusammenhang mit der Herkunft, der sozialen Stellung und dem Alter genannt.

Abbildung 19: Mehrfachnennungen in der Frage der subjektiven Diskriminierungsgründe

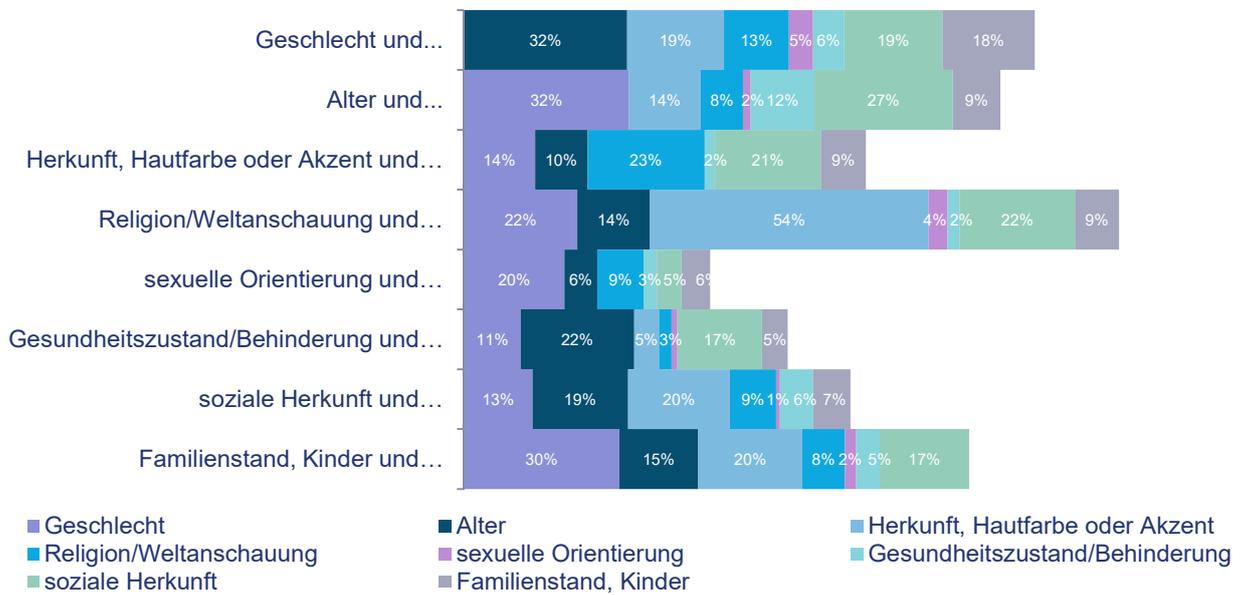
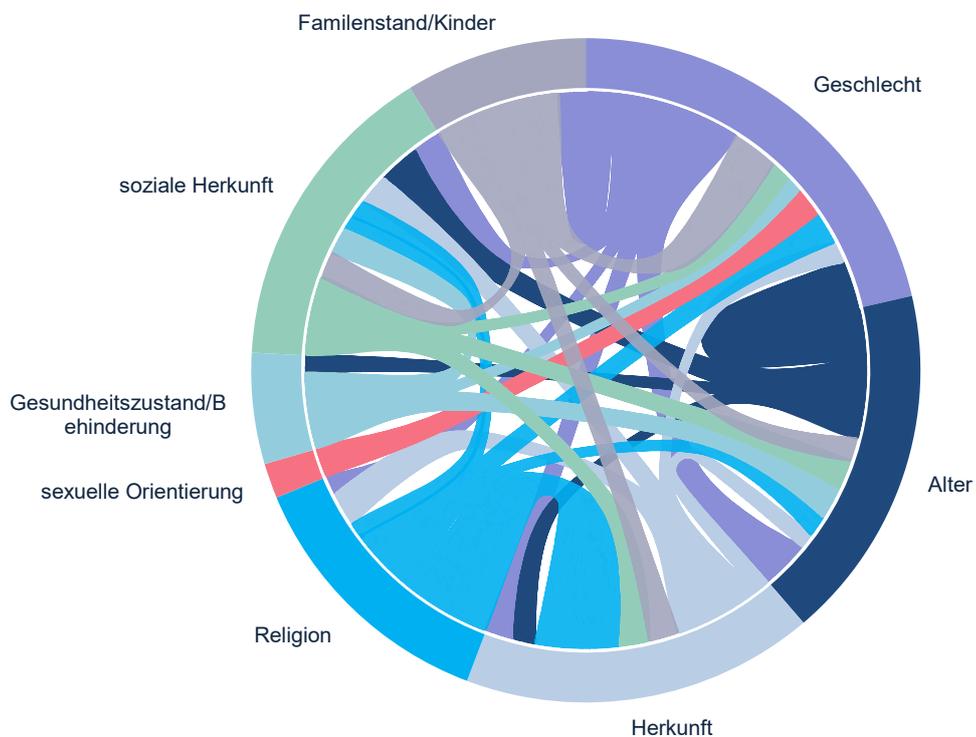


Abbildung 20: Chord Diagramm zur Darstellung der Mehrdimensionalität von Diskriminierungsmerkmalen



Lesehinweis: Dargestellt sind nur Anteile von mehr als 10%. Je dicker der Balken, desto häufiger wurden die beiden Merkmale gemeinsam genannt.

4 Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Arbeit“

Im folgenden Kapitel wird zuerst das Ausmaß der Betroffenheit von Diskriminierung in den letzten drei Jahren bei der Arbeitssuche oder im Job dargestellt. Daran schließt eine nähere Beschreibung der unterschiedlichen Formen der Diskriminierung und der handelnden Personen an. Danach wird über den Umgang der Betroffenen mit der erlebten Schlechterbehandlung und deren Folgen für sie im Arbeitsbereich berichtet.

4.1 Ausmaß und Betroffenheit im Arbeitsbereich

Von den 2.317 Befragten geben 474 (21%) an, dass sie in der Arbeit oder bei der Arbeitssuche in den letzten drei Jahren eine Schlechterbehandlung oder Diskriminierung selbst erleben mussten. Betrachtet man den Anteil der Betroffenen nach persönlichen Merkmalen, zeigt sich, dass

- Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere jene mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund (etwa aufgrund der Hautfarbe oder der Deutschkenntnisse),
- Personen mit muslimischem Glauben sowie mit „anderen“⁸ Glaubenszugehörigkeiten,
- Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung
- sowie Befragte, die sich eher der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen,

häufiger von einer Diskriminierung im Arbeitsbereich berichten.

Darüber hinaus zeigt sich eine etwas geringere Betroffenheit von älteren im Vergleich zu jüngeren Befragten. Eine höhere Betroffenheit zeigt sich zusätzlich noch bei Personen mit einer befristeten Aufenthaltsberechtigung (51%, n=45 Personen) sowie Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren (55%, n=122 Personen).

⁸ Die größten Religionsgruppen, die zu „anderes“ zusammengefasst wurden, sind: christlich-orthodox, serbisch-orthodox, Zeugen Jehovas sowie buddhistisch.

Tabelle 9: Subjektive Diskriminierung im Arbeitsbereich nach Gruppen

		Anzahl	In Prozent
Gesamt		474	21%
Geschlecht	<i>Männer</i>	223	19%
	Frauen	251	22%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	215	22%
	<i>30–49 Jahre</i>	136	22%
	50+ Jahre	123	17%*
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	313	18%
	mit Migrationshintergrund	162	28%*
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	386	19%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	89	34%*
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	300	18%
	muslimisch	52	33%*
	ohne Bekenntnis	88	22%
	andere	33	35%*
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	409	20%
	andere sexuelle Orientierung	21	25%
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	404	19%
	mind. 1 Beeinträchtigung	70	30%*
Soziale Herkunft	untere Schicht	157	27%*
	<i>mittlere Schicht</i>	217	19%
	obere Schicht	91	16%
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	343	21%
	mind. 1 Kind unter 14	131	19%

Zeilenprozent; n=2.317; in *kursiv* = Referenzgruppe

4.2 Formen und Akteure der Diskriminierung im Arbeitsbereich

Die häufigsten Formen der geschilderten Ungleichbehandlungen im Arbeitsbereich betreffen ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Aufgaben wie Kollegen/-innen im Unternehmen, eine Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg oder bei Gehaltserhöhungen sowie eine Diskriminierung bei der Jobvergabe aufgrund persönlicher Merkmale. Mehr als die Hälfte der 474 Betroffenen hat diese Dinge schon einmal erlebt.

Darüber hinaus berichten 43%, dass ihnen ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch gestellt wurden, jeweils ein Drittel der Betroffenen gibt an, sie seien ohne nachvollziehbare Gründe schon einmal auf einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt worden bzw. sie hätten beleidigende Äußerungen beim Vorstellungsgespräch über sich ergehen lassen müssen.

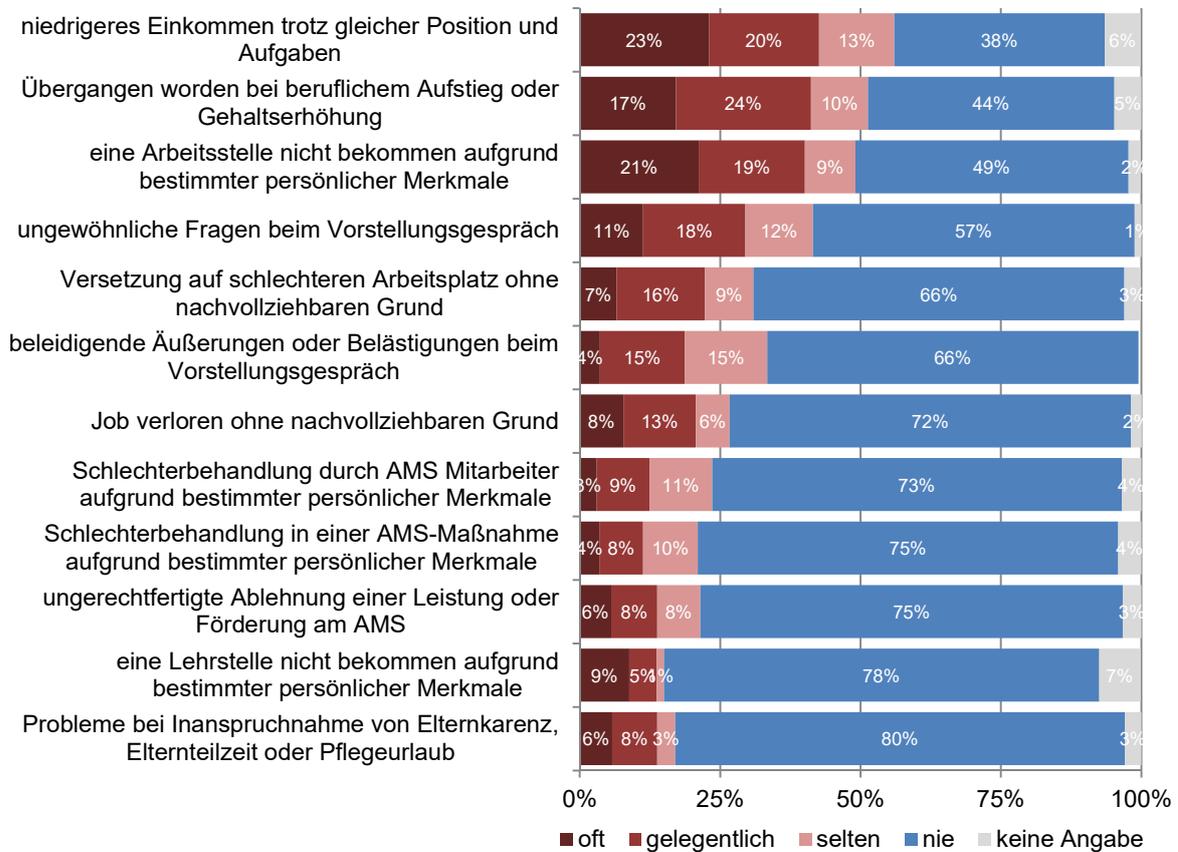
Zwischen 20% und 25% haben schon einmal einen Job verloren ohne nachvollziehbaren Grund und gibt an, aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale in der AMS-Beratung oder in einer AMS-Maßnahme benachteiligt worden zu

sein. Letzteres gilt insbesondere für jene Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren: 34% der Arbeitslosen fühlen sich diskriminiert, da ihnen Leistungen oder Förderungen vonseiten des AMS nicht zugesagt wurden, 28% empfanden sich schlechter behandelt durch AMS-Mitarbeiter/-innen aufgrund für sie nicht nachvollziehbarer Gründe und 30% fühlten sich in einer AMS-Maßnahme schlechter bzw. ungleich behandelt.

Vergleichsweise seltener wird berichtet, dass jemand eine Lehrstelle aufgrund persönlicher Merkmale nicht bekommen hat oder dass es Probleme bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit oder Pflegeurlaub gegeben hat. In beiden Fällen trifft die Diskriminierung aber auch nur eine bestimmte Gruppe – nämlich Lehrlinge und Eltern –, sodass sich die geringeren Anteile auch daraus erklären.

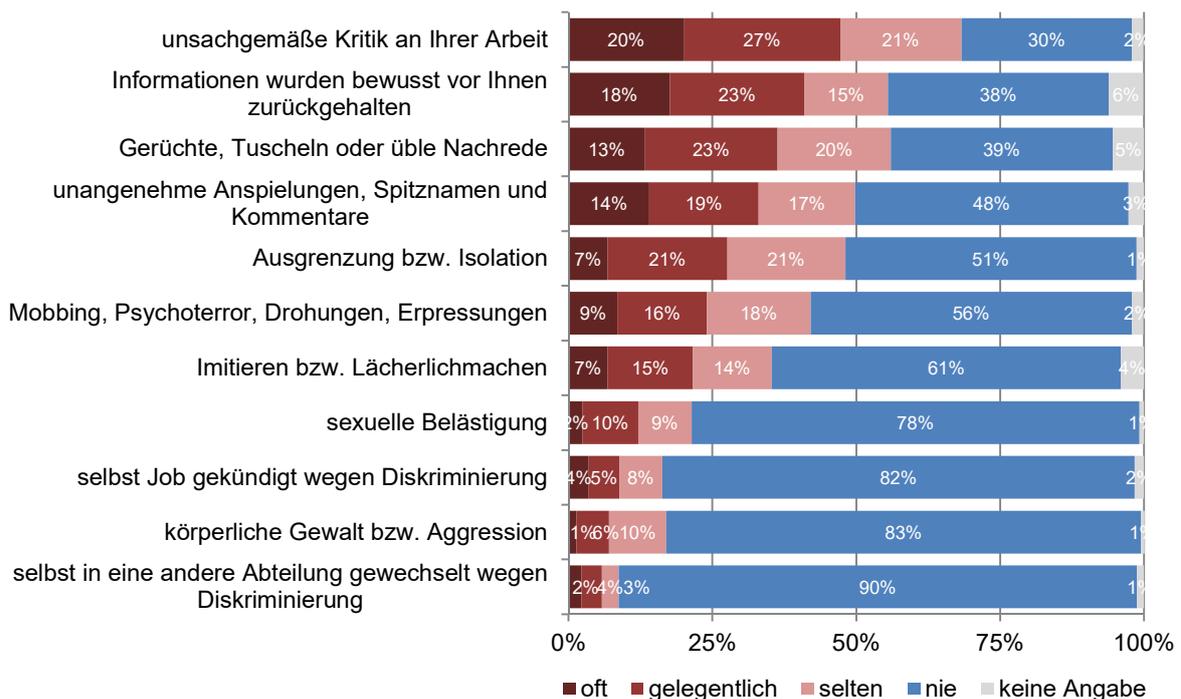
Neben diesen strukturellen Formen der Diskriminierung zeigt sich aber auch noch ein hohes Ausmaß an Schlechterbehandlung bis hin zu Herabwürdigungen im zwischenmenschlichen, sozialen Kontext. Mehr als die Hälfte der Betroffenen berichtet etwa von einer unsachgemäßen Kritik an ihrer Arbeit, vom bewussten Zurückhalten von Informationen vor ihnen sowie dem Verbreiten von Gerüchten, Tuscheln oder übler Nachrede an ihrem Arbeitsplatz. Knapp jede oder jeder Zweite hörte zudem unangenehme Anspielungen, Spitznamen und Kommentare bzw. erlebte Ausgrenzung und Isolation in der Arbeit. Hartes Mobbing, Psychoterror, Drohungen und Erpressungen mussten in Summe 43% der Betroffenen erleben. Von sexueller Belästigung berichten 21% der Betroffenen, von körperlicher Gewalt 17%. Als letzte Konsequenz dieser unterschiedlichen Diskriminierungen am Arbeitsplatz bleibt vielen oftmals nur die Kündigung oder sich versetzen zu lassen: 17% haben selbst schon einmal einen Job wegen der erlebten Diskriminierung gekündigt, 9% haben sich in eine andere Abteilung versetzen lassen.

Abbildung 21: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Arbeitsbereich



n=432

Abbildung 22: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Arbeitsbereich



In den meisten Fällen (73% der Fälle) gingen die geschilderten Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von Vorgesetzten (in manchen Fällen auch Ausbilder/-innen) aus. 25% sagten, sie erlebten Diskriminierung hauptsächlich von mehreren Kollegen/-innen, 21% von zumindest ein oder zwei Kollegen/-innen.

Die Mehrheit von 86% erlebte die Schlechterbehandlung direkt, d. h. persönlich. Aber immerhin 13% sagten, dass sie sowohl persönlich als auch online im Internet Schikanen und Diskriminierungen ausgesetzt waren.

Tabelle 10: Akteure der Diskriminierung im Arbeitsbereich

Von wem ging die Diskriminierung aus?	
von ein oder zwei Kollegen	21%
von mehreren Kollegen	25%
von Vorgesetzten bzw. Ausbildern	73%
von externen Personen	16%
von anderen Personen	12%
Wo fand die Diskriminierung statt?	
nur online	1%
nur persönlich	86%
beides	12%
keine Angabe	2%

Mehrfachantworten; Spaltenprozent; n=432

Die insgesamt 23 Items zu möglichen Arten der Diskriminierung lassen sich zu drei übergeordneten Faktoren zusammenfassen, die die erlebten Diskriminierungserfahrungen verallgemeinern:

- Faktor 1 „Zugang“ beinhaltet Diskriminierungen bei der Arbeitssuche und beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Jemand wurde z. B. aufgrund persönlicher Merkmale am AMS schlechter behandelt, hat eine gewünschte Stelle nicht bekommen oder war bei Vorstellungsgesprächen ungewöhnlichen Fragen ausgesetzt. Diese Formen der Diskriminierung zielen damit allesamt darauf ab, einer Person den Zugang zu Arbeit zu erschweren. In weiterer Folge wird diese Form der Diskriminierung als „Zugangsdiskriminierung“ bezeichnet.
- Faktor 2 umfasst strukturelle Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz wie z. B. Kündigungen, Versetzungen bzw. ungerechtfertigte Benachteiligung in Bezug auf Einkommen oder beruflichen Aufstieg. Diese Form der Diskriminierung, bei der Beschäftigte in der Regel von ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin ungleich behandelt werden, wird im Bericht als „strukturelle Arbeitsplatzdiskriminierung“ bezeichnet.
- Faktor 3 umfasst „weichere“ Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz wie z. B. Gerüchte, Tuscheln, unangenehme Anspielungen, Imitieren, Lä-

cherlichmachen, Ausgrenzung, Isolation, Drohungen, Erpressungen und unsachgemäße Kritik. Diese Form der Diskriminierung wird im Bericht als „soziale Arbeitsplatzdiskriminierung“ bezeichnet.

Die drei gebildeten Indizes können Werte zwischen 0 (in keinster Art und Weise betroffen) und 3 (im vollen Umfang betroffen) annehmen. Im direkten Mittelwertsvergleich zeigt sich eine generell höhere Betroffenheit durch soziale Formen der Diskriminierung, gefolgt von strukturellen Formen und der Zugangsdiskriminierung. Ein Gruppenvergleich zeigt jedoch unterschiedliche Betroffenheitsmuster:

- 30- bis 49-jährige Betroffene erleben wesentlich häufiger als Jüngere und Ältere Benachteiligungen beim Zugang zu Arbeit. Jüngere (unter 30-Jährige) erleben hingegen häufiger eine strukturelle Benachteiligung im Betrieb (etwa bei Gehalt oder Aufstiegschancen).
- Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere jene mit sichtbar anderer Herkunft, erleben in allen drei Faktoren eine signifikant häufigere Diskriminierung. Migranten/-innen der ersten Zuwanderergeneration sind dabei stärker betroffen von Diskriminierung im Arbeitskontext als Personen, die bereits in Österreich geboren wurden. Ebenfalls stärker betroffen sind Migranten/-innen aus dem ehemaligen Jugoslawien sowie der Türkei. Und unter Personen mit einer nur befristeten Aufenthaltsgenehmigung ist es mehr als die Hälfte, die sowohl von einer Zugangsdiskriminierung als auch einer strukturellen und sozialen Diskriminierung in der Arbeit berichtet.
- Im Vergleich zu Betroffenen mit katholischem/evangelischem Glauben erleben jene mit muslimischer Glaubenszugehörigkeit, aber auch jene ohne religiöses Bekenntnis, häufiger eine soziale Form der Diskriminierung durch Vorgesetzte oder Kollegen/-innen.
- Menschen mit einer körperlichen Behinderung geben ebenfalls in allen drei gebildeten Faktoren häufiger Benachteiligungen und Diskriminierungen in ihrer Arbeit an.
- Im Vergleich zu Betroffenen, die sich eher der mittleren Schicht zugehörig fühlen, erleben jene, die sich weiter oben in der Gesellschaft sehen, deutlich seltener eine Zugangsdiskriminierung; jene, die sich eher unten in der Gesellschaft sehen, fühlen sich häufiger in strukturellen, organisatorischen Dingen benachteiligt (z. B. beim Gehalt oder den Aufstiegsmöglichkeiten).
- Betroffene mit Kind(ern) geben zuletzt noch häufiger an, beim Zugang zu Arbeit auf Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen zu stoßen.

Tabelle 11: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Arbeitsbereich

		Faktor Zugang	Faktor intern- strukturell	Faktor intern- sozial
Gesamt		0,56	0,87	0,91
Geschlecht	<i>Männer</i>	0,56	0,82	0,92
	Frauen	0,57	0,92	0,91
Altersgruppen	bis 29 Jahre	0,51*	0,98*	0,88
	<i>30–49 Jahre</i>	0,87	0,71	1,06
	50+ Jahre	0,34*	0,85	0,81*
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	0,49	0,81	0,81
	mit Migrationshintergrund	0,71*	1,01*	1,13*
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	0,52	0,84	0,85
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	0,79*	1,04*	1,22*
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	0,49	0,85	0,79
	muslimisch	0,74	0,96	1,22*
	ohne Bekenntnis	0,67	0,90	1,1*
	andere	0,70	0,92	1,04
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	0,52	0,85	0,86
	andere sexuelle Orientierung	0,67	0,93	1,15
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	0,47	0,83	0,88
	mind. 1 Beeinträchtigung	1,18*	1,19*	1,19*
Soziale Herkunft	untere Schicht	0,70	1,01*	1,00
	<i>mittlere Schicht</i>	0,57	0,78	0,90
	obere Schicht	0,29*	0,83	0,77
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	0,52	0,83	0,89
	mind. 1 Kind unter 14	0,68*	0,98	0,99

Mittelwerte Summenindex Faktoren; n=403; in *kursiv*=Referenzgruppe

4.3 Umgang mit der erlebten Diskriminierung im Arbeitsbereich

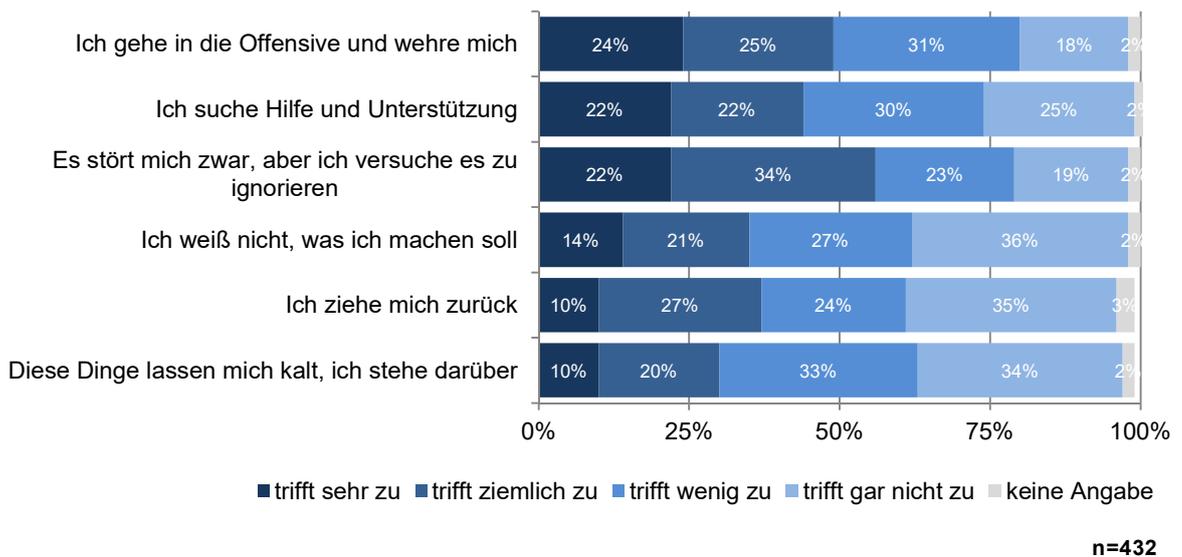
Wie gingen die Betroffenen mit der erlebten Diskriminierung im Arbeitskontext um?

Knapp die Hälfte gibt an, in die Offensive gegangen zu sein und sich gewehrt zu haben. 44% geben an, nach Hilfe und Unterstützung gesucht zu haben. Die meisten Betroffenen allerdings – immerhin 56% – sagten, sie hätten sich zwar daran gestört, aber gleichzeitig versucht es zu ignorieren. Zählt man noch jene dazu, die angeben, sich zurückzuziehen, oder dass sie über diesen Dingen stehen würden, dann besteht die häufigste Form der Reaktion auf Diskriminierung im Arbeitsalltag in einer *Nicht-Reaktion*.

Bedenklich hoch ist auch der Anteil jener, die der Aussage „*Ich weiß nicht, was ich machen soll*“ zumindest „ziemlich“ zustimmen. Immerhin 35% – und damit rund jede/-r Dritte – wussten sich demnach nicht zu helfen. Frauen

(40%), Ältere ab 50 Jahren (43%), Personen mit Migrationshintergrund (44%), Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung (59%) sowie Personen, die sich eher der unteren sozialen Schicht zuordnen (43%) geben signifikant häufiger an, nicht gewusst zu haben, wie sie sich gegen die Schlechterbehandlung und Diskriminierung hätten wehren können.

Abbildung 23: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Arbeitsbereich



Dass viele Betroffene oft gar nicht wissen, wie sie sich adäquat gegen Diskriminierung im Arbeitskontext wehren können, zeigt sich auch daran, dass 30% angeben, keine konkreten Schritte gegen die Schlechterbehandlung unternommen zu haben. Der häufigste Grund dafür war der Glaube, „es würde sowieso nichts bringen oder ändern“. Ein Viertel hatte aber auch Angst vor negativen Konsequenzen – dies vor allem Jüngere und Personen mit Migrationshintergrund.

Die häufigste *Reaktion* war für 29%, sich zunächst an Familienmitglieder oder Freunde zu wenden. Dass dieser Anteil nicht höher liegt, zeigt aber auch, dass viele Betroffene versuchen, mit der Situation völlig allein fertig zu werden und nicht einmal ihren engsten Vertrauten davon berichten.

27% haben die Person, von der die Diskriminierung ausging, konfrontiert. 17% haben sich an ihren Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin gewandt. Vergleichsweise seltener wandten sich die Betroffenen an offizielle Stellen (15%), an den Betriebsrat (14%) oder an Beratungsstellen (12%). Von jenen knapp 100 Betroffenen, die angaben, sich an offizielle und/oder Beratungsstellen gewandt zu haben, nannten 58% die Arbeiterkammer als Anlaufstelle. Die dort erhaltene Beratung beurteilen rund zwei Drittel der Betroffenen als hilfreich.

Tabelle 12: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Arbeitsbereich

	in Prozent
nichts davon, ich habe gar nichts gemacht	30%
Familienmitglieder, Freunde um Rat gefragt	29%
das Gespräch mit dem Diskriminierer gesucht	27%
an Vorgesetzten, Arbeitgeber gewandt	17%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	15%
an Betriebsrat, anderen Zuständigen gewandt	14%
an Beratungsstellen gewandt	12%
an Arbeitskollegen gewandt	11%
an eine andere zuständige Person gewandt	10%
auf andere Art und Weise nach Hilfe gesucht	7%
rechtliche Schritte eingeleitet	6%
bei Kulturvereinen, religiösen Vereinen Hilfe gesucht	2%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=432

Tabelle 13: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung im Arbeitsbereich

	in Prozent
es würde sowieso nichts bringen/ändern	60%
Angst vor negativen Konsequenzen	26%
es ist nicht der Rede wert/zu trivial	15%
das passiert dauernd	13%
ich kenne keine Einrichtungen, die mir hätten helfen können	12%
ich weiß nicht, wie bzw. wo ich das melden soll	9%
ich regle das Problem lieber selbst/mit Freunden/Kollegen/Familie	8%
die Meldung des Vorfalls wäre zu umständlich, keine Zeit	6%
ich will nicht, dass andere davon erfahren/darüber sprechen/Scham	6%
Angst vor Einschüchterung durch die diskriminierende Person	5%
Sonstiges	4%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=131

Tabelle 14: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen im Arbeitsbereich

	in Prozent
Arbeiterkammer	58%
andere Einrichtungen	19%
Gewerkschaft/Fachgewerkschaft	18%
an spezielle Beratungsstellen	10%
Antidiskriminierungsstellen	10%
Gleichbehandlungsanwaltschaft	9%
Rechtsanwalt	6%
Gleichbehandlungsbeauftragte	5%
Behindertenanwaltschaft	2%
Gleichbehandlungskommission	1%
keine Angabe	1%
Schlichtungsstellen	1%

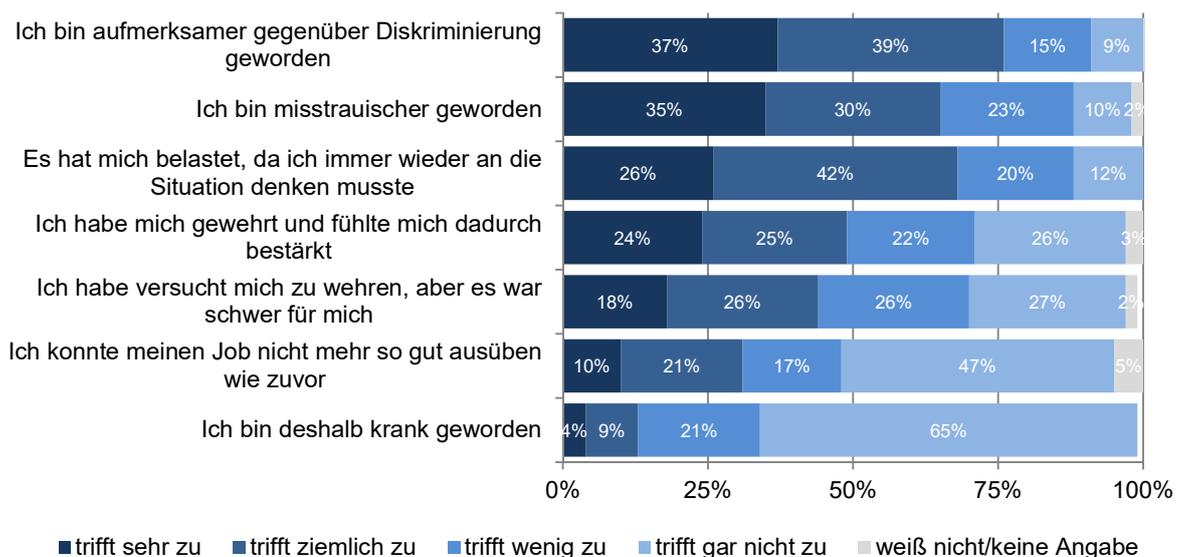
Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=96

4.4 Folgen der Diskriminierung im Arbeitsbereich

Welche Folgen hatte die erlebte Diskriminierung im Arbeitsbereich für die Betroffenen?

Die Mehrheit von 76% gibt an, im Zuge ihrer erlebten Diskriminierung auch aufmerksamer gegenüber Ungleichbehandlungen in ihrem Umfeld geworden zu sein. Aber nicht nur aufmerksamer, sondern auch misstrauischer sind viele geworden. Rund zwei Drittel geben an, die Situation habe sie belastet, da sie immer wieder an die Erlebnisse denken mussten. Einen positiven Outcome können immerhin 49% für sich verbuchen: Sie haben die Erfahrung gemacht, sich zu wehren und sich dadurch bestärkt in ihrer Handlungsfähigkeit zu fühlen. Umgekehrt sagen aber 44% auch, sie hätten versucht, sich zu wehren, aber es schwer für sie. Rund ein Drittel gibt darüber hinaus noch an, ihren Job nicht mehr so gut ausüben zu können wie zuvor, und 13% wurden im Zuge der erlebten Diskriminierung sogar krank.

Abbildung 24: Folgen der erlebten Diskriminierung im Arbeitsbereich



n=432

4.5 Zusammenfassung des Bereichs „Arbeit“

Im Arbeitsbereich oder bei der Arbeitssuche geben 21% der Befragten an, in den letzten drei Jahren zumindest eine Schlechterstellung selbst erlebt zu haben. Befragte mit Migrationshintergrund, mit muslimischem oder anderem Glauben, mit einer körperlichen Beeinträchtigung und Personen, die sich subjektiv der unteren Schicht zugehörig fühlen, sind von einer Diskriminierung in der Arbeitswelt häufiger betroffen.

- 30- bis 49-Jährige, Personen mit Migrationshintergrund (vor allem jene mit einer anderen Hautfarbe oder einem nicht-deutschen Akzent), jene mit einer körperlichen Beeinträchtigung und jene mit einem Kind im Haushalt erleben häufiger eine Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit, also etwa beim Vorstellungsgespräch oder beim AMS.
- Von einer strukturellen Diskriminierung am Arbeitsplatz (z. B. Jobverlust, Versetzung oder Benachteiligung in Bezug auf Aufstieg oder Karriere) berichten häufiger Betroffene, die jünger sind, die einen (zuschreibbaren) Migrationshintergrund oder mindestens eine körperliche Beeinträchtigung haben, oder die sich subjektiv eher weiter unten in der Gesellschaft sehen.
- Eine soziale Arbeitsplatzdiskriminierung wie z. B. Gerüchte, Anspielungen, Drohungen oder unsachgemäße Kritik erfahren verstärkt Betroffene im mittleren Alter, mit (zuschreibbarem) Migrationshintergrund, mit muslimischem oder anderem Glauben oder mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Die Diskriminierung selbst geht im überwiegenden Ausmaß von den Vorgesetzten (fallweise auch Ausbilder/-innen) aus, aber vor allem die soziale Ausgrenzung geht häufig von Kolleginnen und Kollegen aus.

Die Betroffenen versuchen entweder in die Offensive zu gehen und sich zu wehren oder sie ignorieren es. Ein Drittel der Befragten weiß nicht, was sie gegen die Diskriminierung machen sollen.

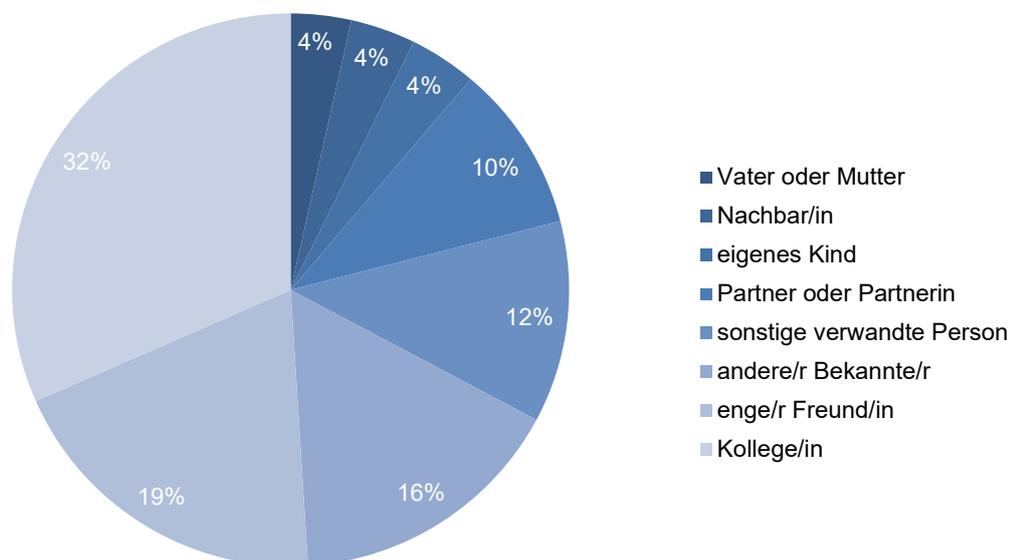
Die Folgen der Diskriminierung im Arbeitsbereich sind einerseits eine Sensibilisierung gegenüber Ungleichbehandlungen, andererseits sind viele der Betroffenen auch misstrauischer geworden. Zwei Drittel der Betroffenen erfahren durch die Diskriminierungserfahrung eine starke Belastung.

4.6 Beobachtete Diskriminierung im Arbeitsbereich

Die bisherigen Analysen zu Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext bezogen sich lediglich auf jene Befragten, die diese Diskriminierung selbst erleben mussten. Zusätzlich gaben noch 479 Befragte an, Diskriminierung im Arbeitsbereich in ihrem persönlichen Umfeld beobachtet zu haben. Von diesen 479 Befragten haben 221 Personen selbst *keine* Diskriminierung erfahren. Von diesen 221 Personen wiederum gaben 198 Befragte an, umfassend über den Vorfall Auskunft geben zu können. Diese Antworten werden in diesem Kapitel nun eigens dargestellt.

In rund einem Drittel der Fälle handelt es sich bei der betroffenen Person um einen Kollegen oder eine Kollegin, in 19% der Fälle um eine enge Freundin bzw. einen engen Freund und in 16% um eine/-n andere/-n Bekannte/-n.

Abbildung 25: Beobachtete Diskriminierung im Arbeitsbereich: Verhältnis zur betroffenen Person



n=198 Proxy-Interviews

In 55% der Fälle handelt es sich bei der diskriminierten Person um eine Frau, in 45% um einen Mann. Die Auskünfte zum Alter der Person belegen, dass vor allem Menschen mittleren Alters häufiger Diskriminierung im Arbeitskontext erleben. Auch die Angaben zur Herkunft der Person belegen, dass es sich mit 41% überdurchschnittlich häufig um Personen mit einer nicht-österreichischen Herkunft handelt, in 38% der Fälle ist die Person auch als Person mit ausländischer Herkunft erkennbar. In 15% der Fälle hat die betroffene Person einen muslimischen Hintergrund. 8% der geschilderten Vorfälle betreffen Personen mit einer anderen sexuellen Orientierung, 15% Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Tabelle 15: Personenmerkmale der betroffenen Person

		Anzahl	In Prozent
Gesamt		198	100%
Geschlecht	Männer	90	45%
	Frauen	108	55%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	56	28%
	30–49 Jahre	138	70%
	50+ Jahre	5	2%
Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	116	59%
	mit Migrationshintergrund	82	41%
Sichtbar andere Herkunft	kein zuschreibbarer Migrationshintergrund	123	62%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	75	38%
Religion	katholisch/evangelisch	85	60%
	muslimisch	21	15%
	ohne Bekenntnis	20	14%
	andere	15	10%
	keine Angabe	57	29%
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	153	92%
	andere sexuelle Orientierung	13	8%
	keine Angabe	32	16%
Beeinträchtigungen	keine Beeinträchtigung	168	85%
	mind. 1 Beeinträchtigung	29	15%

Spaltenprozent; n=198 Proxy-Interviews

Die geschilderten Vorfälle bestätigen die Diskriminierungserfahrungen, die Betroffene auch persönlich erlebt haben und im Vorgängerkapitel dargestellt wurden. Im Wesentlichen schildern auch die Beobachter/-innen Diskriminierungsvorfälle beim Zugang zu Arbeit, Formen der strukturellen Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie zwischenmenschliche Herabwürdigungen und Mobbing. Die Auskunftspersonen konnten diese Diskriminierungsvorfälle in ihrem Umfeld zu 47% gelegentlich und zu 22% sogar oft beobachten.

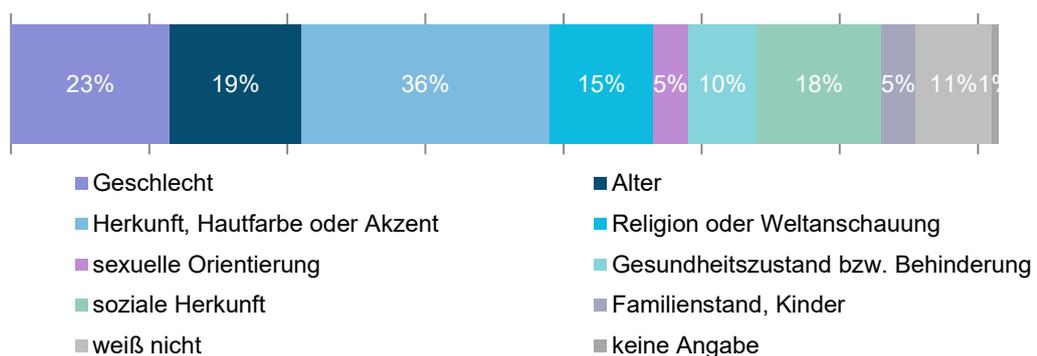
Auch die Frage, von wem die Diskriminierung im Arbeitsbereich ausging, bestätigt das Bild, das die persönlich Betroffenen zeichnen. In den meisten Fällen geht die Diskriminierung von Vorgesetzten bzw. Ausbilder/-innen aus, in rund einem Drittel der Fälle aber (auch) von Kollegen/-innen. Die Diskriminierung im Arbeitskontext findet überwiegend persönlich statt, wobei 12% der Auskunftspersonen die Schlechterbehandlung auch online beobachten konnten.

Tabelle 16: Akteure der beobachteten Diskriminierung

Von wem ging die Diskriminierung aus?	
von ein oder zwei Kollegen	17%
von mehreren Kollegen	15%
von Vorgesetzten bzw. Ausbildnern	59%
von externen Personen	13%
von anderen Personen	14%
Wo fand die Diskriminierung statt?	
nur online	1%
nur persönlich	82%
beides	12%
keine Angabe	5%

Spaltenprozent; n=198 Proxy-Interviews

Auf welche Gründe führen die Auskunftspersonen die beobachtete Diskriminierung zurück? 36% der Befragten glauben, dass die betroffene Person aus ihrem Umfeld aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder eines Akzents Diskriminierung erleben musste, 23% aufgrund des Geschlechts, 19% aufgrund des Alters. Die Ergebnisse entsprechen größtenteils auch der Selbstauskunft durch von Diskriminierung betroffener Personen – insbesondere die hohe Relevanz der Herkunft und des Geschlechts decken sich in der Einschätzung der beiden Befragtengruppen. Darüber hinaus zeigt sich überraschenderweise auch in der Befragung von Auskunftspersonen, die Diskriminierung in ihrem Umfeld nur beobachtet haben, dass die soziale Herkunft der betroffenen Person häufig als vermuteter Diskriminierungsgrund genannt wird.

Abbildung 26: Vermutete Gründe für beobachtete Diskriminierung im Arbeitsbereich

n=198 Proxy-Interviews

Welche Reaktionen konnten die Befragten beobachten? Auch in dieser Frage zeigt sich, dass selbst Beobachter/-innen am häufigsten eine ausbleibende Reaktion durch die Betroffenen feststellen – in 30% der Fälle hat die entsprechende Person nichts gegen ihre Diskriminierung im Arbeitskontext unternommen. In einem Viertel aller Fälle wurden Familienmitglieder oder na-

he Personen aus dem Freundeskreis um Rat gefragt, in 20% der Fälle wurde das Gespräch mit jener Person gesucht, von der die Diskriminierung ausging. Ebenfalls in 20% der Fälle wurden Beratungsstellen aufgesucht.

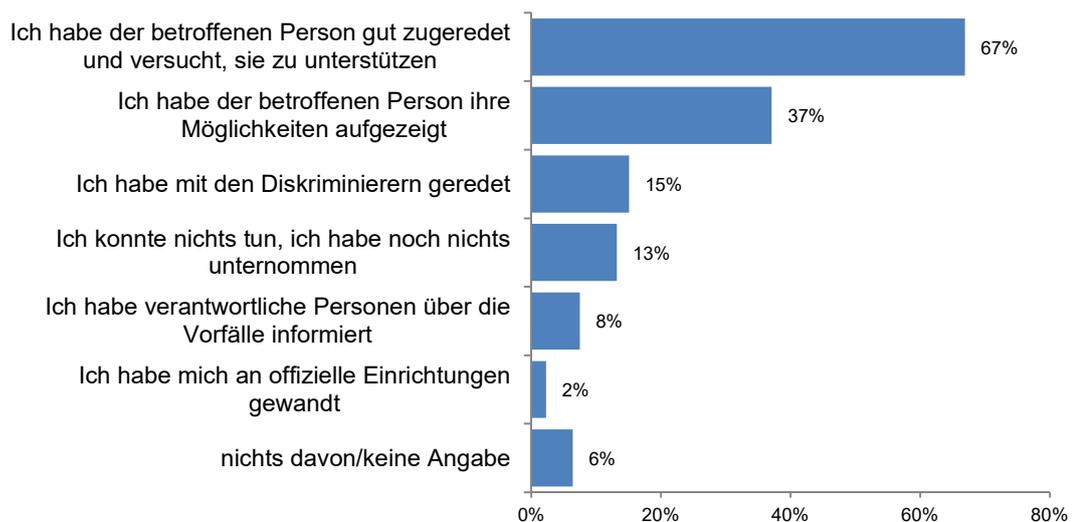
Tabelle 17: Beobachtete Reaktion auf Diskriminierung durch betroffene Person

	in Prozent
nichts davon, gar nichts gemacht	30%
Familienmitglieder, Freunde um Rat gefragt	24%
das Gespräch mit dem Diskriminierer gesucht	20%
an Beratungsstellen gewandt	20%
an Vorgesetzte, Arbeitgeber gewandt	14%
an Arbeitskollegen gewandt	11%
an den Betriebsrat o. ä. gewandt	11%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	9%
an eine andere zuständige Person gewandt	7%
auf andere Art und Weise nach Hilfe gesucht	5%
rechtliche Schritte eingeleitet	2%
bei Kulturvereinen, religiösen Vereinen Hilfe gesucht	2%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=432

Jene Befragten, die Diskriminierung in ihrem Umfeld beobachtet haben, wurden nicht nur zur Reaktion der betroffenen Personen befragt, sondern auch wie sie selbst in dieser Situation gehandelt haben. Dabei zeigt sich ein hohes Ausmaß an Hilfsbereitschaft. 67% geben an, sie hätten der betroffenen Person gut zugeredet und versucht, sie zu unterstützen. 37% haben der betroffenen Person ihre Möglichkeiten aufgezeigt, gegen die Diskriminierung aktiv zu werden. 15% haben es selbst übernommen, mit den diskriminierenden Personen zu sprechen.

Abbildung 27: Reaktion der Auskunftsperson auf beobachtete Diskriminierung

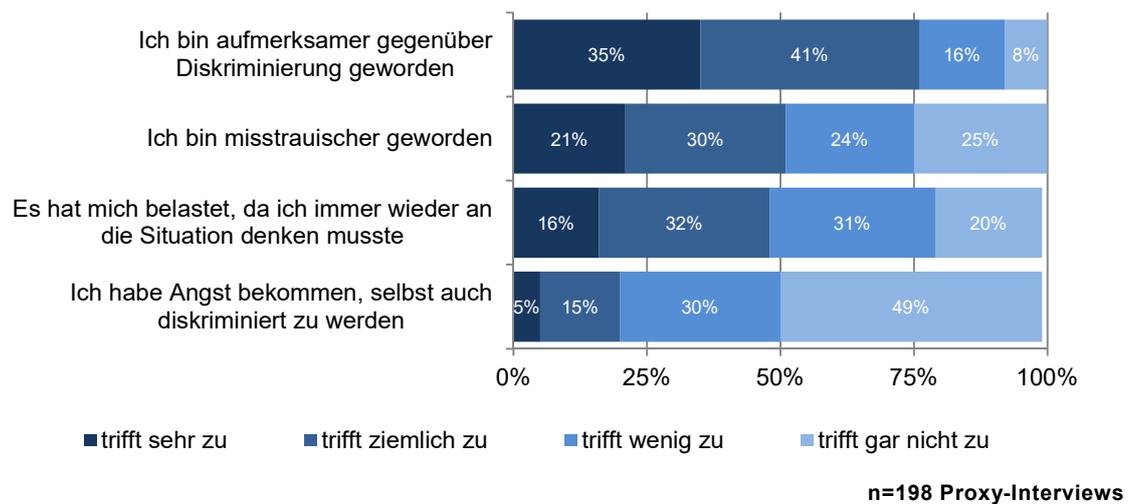


n=198 Proxy-Interviews

Gibt es auch Folgen für jene Personen, die zwar nicht selbst Diskriminierung erlebt, aber in ihrem Umfeld beobachtet haben? Die größte Auswirkung zeigt

sich in Bezug auf die Sensibilität: 35% stimmen der Aussage, sie seien aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden, sehr und 41% ziemlich zu. Rund die Hälfte gibt an, sie seien generell misstrauischer geworden. Fast die Hälfte sagt aber auch, dass auch sie durch die Situation belastet wurden, da sie immer wieder an die Vorfälle, die sie beobachtet haben, denken mussten. Und immerhin 20% geben an, dass sie Angst bekommen hätten, selbst auch Opfer von Diskriminierung zu werden.

Abbildung 28: Folgen der beobachteten Diskriminierung für Auskunftspersonen



5 Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Wohnen“

In diesem Kapitel werden zuerst das Ausmaß und die Betroffenheit von Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche und in der direkten Wohnumgebung dargestellt. Danach werden die Erfahrungen der von Diskriminierung Betroffenen im Detail analysiert, wobei zuerst auf die Wohnform und das Wohnverhältnis eingegangen wird. Im Anschluss werden die Formen der Diskriminierung und die Akteure beschrieben, gefolgt von der Reaktion der Betroffenen auf die Diskriminierung und die Folgen für die Betroffenen. Zuletzt werden noch die Angaben von Auskunftspersonen präsentiert, die zwar selbst keine Diskriminierung im Wohnbereich erlebt haben, aber über eine von ihnen beobachtete Auskunft geben können.

5.1 Ausmaß und Betroffenheit im Wohnbereich

Von den 2.317 Befragten geben 297 (13%) an, dass sie bei der Wohnungssuche oder in der direkten Wohnumgebung in den letzten drei Jahren eine Schlechterbehandlung erlebt haben. Betrachtet man den Anteil der Diskriminierten nach persönlichen Merkmalen, zeigt sich, dass Menschen

- mit einem muslimischen sowie einem anderen⁹ Glaubenskenntnis,
- mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund etwa aufgrund der Hautfarbe oder der Deutschkenntnisse,
- und mit einer homosexuellen Orientierung

viel häufiger von einer Diskriminierung im Wohnbereich berichten.

Ebenfalls häufiger von einer Diskriminierung berichten zudem Personen,

- deren Eltern oder die selbst im Ausland geboren wurden,
- die sich eher der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen,
- die zumindest eine körperliche Beeinträchtigung aufweisen.
- Ältere Personen geben hingegen weniger oft eine Diskriminierungserfahrung im Wohnbereich an.

⁹ Die größten Religionsgruppen, die zu „anderes“ zusammengefasst wurden, sind: christlich-orthodox, serbisch-orthodox, Zeugen Jehovas sowie buddhistisch.

Tabelle 18: Subjektive Diskriminierung im Wohnbereich nach Gruppen

Betroffene		Anzahl	In Prozent
Gesamt		297	13%
Geschlecht	<i>Männer</i>	152	13%
	Frauen	145	12%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	143	15%
	<i>30–49 Jahre</i>	81	13%
	50+ Jahre	73	10%*
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	173	10%
	mit Migrationshintergrund	124	22%*
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	219	11%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	78	30%*
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	174	11%
	muslimisch	56	35%*
	ohne Bekenntnis	47	12%
	andere	20	21%*
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	246	12%
	andere sexuelle Orientierung	25	30%*
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	257	12%
	mind. 1 Beeinträchtigung	40	17%*
Soziale Herkunft	untere Schicht	110	19%*
	<i>mittlere Schicht</i>	135	12%
	obere Schicht	40	7%*
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	214	13%
	mind. 1 Kind unter 14	83	12%

Zeilenprozent; n=2.317; in kursiv=Referenzgruppe

5.2 Benachteiligung bei Wohnform und Wohnverhältnis

222 Befragte geben an, dass sie über die Schlechterbehandlung im Bereich „Wohnen“ am ehesten Auskunft geben können. Von dieser Untergruppe, die eine Diskriminierungserfahrung im Wohnbereich haben, leben rund 70% in Wohngebäuden mit mehr als drei Wohnungen und 30% in Ein- oder Zweifamilienhäusern. Knapp ein Viertel der von Diskriminierung Betroffenen lebt in einer Eigentumswohnung oder einem Haus. Fast vier Zehntel haben einen privaten Vermieter/eine private Vermieterin. Ein Viertel gibt an, dass es sich um Gemeindewohnungen oder geförderte Wohnungen handelt. 7% leben in einer Wohngemeinschaft oder zur Untermiete. Einen unbefristeten Mietvertrag hat mehr als die Hälfte der Mieter/-innen.

Tabelle 19: Wohnformen der von Diskriminierung Betroffenen

Wohnform	
Wohngebäude mit 3 bis 30 Wohnungen	47%
Ein- oder Zweifamilienhaus	30%
Wohngebäude mit mehr als 30 Wohnungen	23%
keine Angabe	0,3%
in einem Wohnheim	0,2%
Rechtliche Wohnsituation	
private Hauptmiete	43%
Eigentum	26%
Gemeindewohnung	14%
geförderte Hauptmiete	11%
Untermiete	4%
Mitbewohner	3%
keine Angabe	0,2%
Mietverhältnis	
unbefristet	57%
befristet über 3 Jahre	21%
befristet unter 3 Jahre	15%
weiß nicht, keine Angabe	7%

Spaltenprozent; n=222 (Mietverhältnis n=164)

Im Vergleich zum Österreichschnitt fallen dabei mehrere Dinge auf:

- In ganz Österreich waren laut Statistik Austria (2017) 22% aller Hauptmietwohnungen befristet. Befragte, die angeben, sie hätten eine oder mehrere Formen der Diskriminierung im Wohnbereich erlebt, geben mit 36% deutlich häufiger an, ein befristetes Mietverhältnis zu haben, sind also in dieser Hinsicht häufiger benachteiligt.
- Jener Teil der Stichprobe, der von Diskriminierung im Wohnbereich betroffen ist, lebt seltener in Gemeindewohnungen oder in geförderter Hauptmiete; österreichweit geben dies 38% an, in der Befragung nur 25%.
- Von Diskriminierung Betroffene leben zudem häufiger in Wohngebäuden mit mehr als 30 Wohnungen – fast jede/-r Vierte gibt an, in großen Wohngebäuden zu leben. Im Österreichschnitt sind es nur 16% der Befragten, die angeben, in Wohngebäuden mit mehr als 20 Wohnungen zu wohnen.

Nach persönlichen Merkmalen zeigen sich weitere Unterschiede je nach Anzahl der Besichtigungen von Wohnungen und einem etwaigen Überbelag in der gegenwärtigen Wohnung. Grundsätzlich ist anzumerken, dass eine längere Wohnungssuche nicht per se auf Diskriminierung zurückzuführen ist, sondern mitunter auch auf geringere finanzielle Mittel oder besondere Bedürf-

nisse wie etwa eine körperliche Beeinträchtigung hinweisen, die eine längere Suche nach sich ziehen kann.

Wiederum zeigt sich, dass Betroffene mit Migrationshintergrund länger eine Wohnung suchen mussten. Auch Familien suchen etwas länger. Im Vergleich schauen sich ältere Menschen weniger Wohnungen an. Andere Gruppendifferenzen lassen nicht mehr auf Unterschiede in der Grundgesamtheit schließen, was zum Teil auf die kleine Stichprobe zurückzuführen ist.

Eine weitere Belastung stellt ein möglicher Überbelag dar. Ein Überbelag ist dann vorhanden, wenn mehr als 1,5 Personen auf einen Wohnraum im Durchschnitt kommen oder wenn die Nutzfläche (die Quadratmeter) pro Haushaltsmitglied unter Berücksichtigung der Haushaltsgröße als sehr niedrig anzusehen ist. Im Schnitt sind laut Statistik Austria 4% der befragten Menschen in Österreich von Überbelag betroffen, wobei das Phänomen vor allem Menschen in Gemeindewohnungen betrifft (13%). In der Befragung geben 23% – also fast sechs Mal so viele – an, von Überbelag betroffen zu sein, also auf kleinem Raum mit weiteren Haushaltsmitgliedern zusammenzuwohnen. Folgende von Diskriminierung Betroffene haben häufiger beengte Wohnverhältnisse:

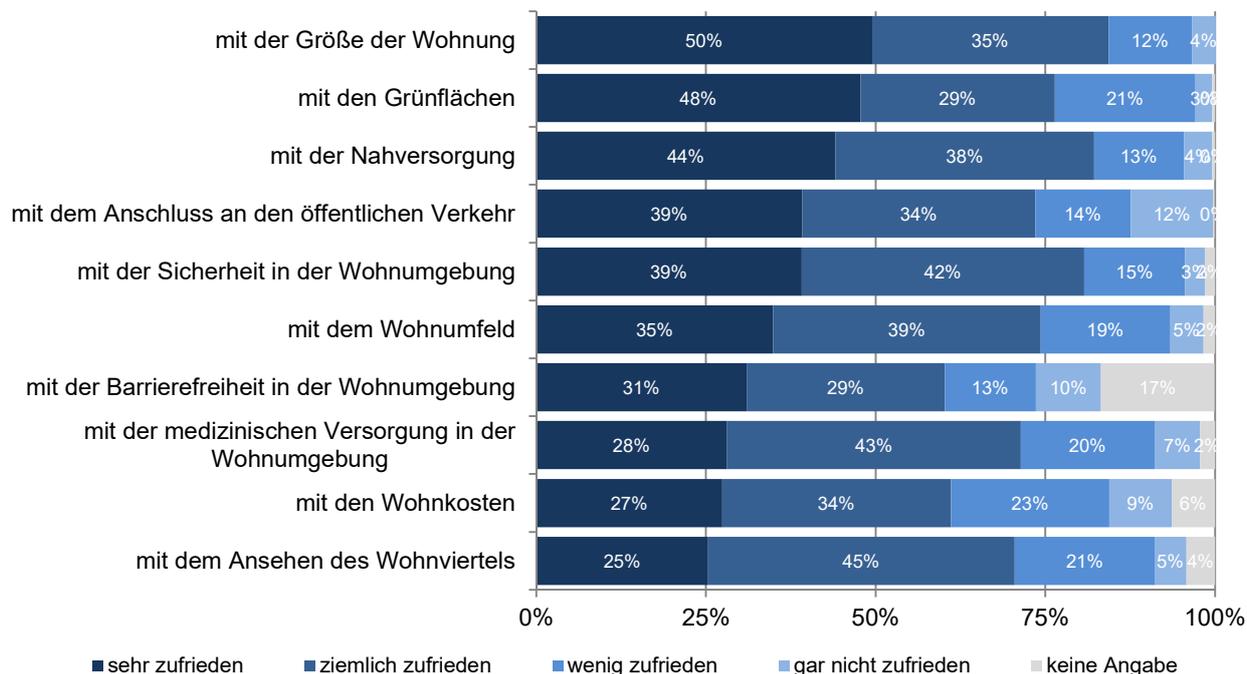
- Personen mit Kind(ern),
- Personen mit muslimischem Glaubensbekenntnis,
- Personen mit Migrationshintergrund und
- Personen, die sich eher weiter unten in der Gesellschaft sehen.

Tabelle 20: Anzahl besichtigter Wohnungen und Überbelag nach Gruppen

		Anzahl besichtigter Wohnungen	Von Überbelag Betroffene
Gesamt		6	23%
Geschlecht	<i>Männer</i>	6	23%
	Frauen	6	23%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	8	33%
	<i>30–49 Jahre</i>	6	24%
	50+ Jahre	3*	1%*
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	5	10%
	mit Migrationshintergrund	9*	43%*
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	6	16%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	8*	49%*
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	5	11%
	muslimisch	8	57%*
	ohne Bekenntnis	8	30%
	andere	11	31%
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	6	23%
	andere sexuelle Orientierung	8	14%
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	6	24%
	mind. 1 Beeinträchtigung	9	12%
Soziale Herkunft	untere Schicht	7	35%*
	<i>mittlere Schicht</i>	6	17%
	obere Schicht	5	18%
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	5	8%
	mind. 1 Kind unter 14	8*	65%*

Mittelwert Anzahl besichtigter Wohnungen (gerundet), n=184; Überbelag mehr als 1,5 Personen pro Wohnraum und besonders kleine Nutzfläche pro Person, Anteil in %, n =222; in *kursiv*=Referenzgruppe

Trotz eines überdurchschnittlich hohen Anteils an befristeten Wohnverhältnissen und Überbelag sind die Betroffenen mit ihrer Wohnsituation und ihrem Wohnumfeld in den meisten Bereichen zufrieden. Mit der Wohnungsgröße, der Nahversorgung, den Grünflächen, der Sicherheit in der Wohnumgebung, dem Wohnumfeld, dem Ansehen des Viertels, dem Anschluss an den öffentlichen Verkehr und der medizinischen Versorgung in der Wohnumgebung sind zwischen 85% und 70% der Befragten sehr oder ziemlich zufrieden. Eine geringere Zufriedenheit zeigt sich nur bei den Wohnkosten und bei der Barrierefreiheit, wobei auch hier 60% der Betroffenen sehr oder ziemlich zufrieden sind.

Abbildung 29: Zufriedenheit mit der Wohnsituation

n=222

Eine Faktorenanalyse hat drei Bereiche der Zufriedenheit ergeben, die in engem Zusammenhang stehen und die Items aus der Zufriedenheit zusammenfassen. Die drei Faktoren sind:

- Zufriedenheit mit Wohnkosten und -größe,
- Zufriedenheit mit Nahversorgung, medizinische Versorgung und Anschluss an den öffentlichen Verkehr sowie
- Zufriedenheit mit Ansehen des Wohnviertels und Wohnumfeld.

Ein höherer Mittelwert stellt dar, dass die Merkmalsgruppe in einem Bereich zufriedener als die Vergleichsgruppe ist. Umgekehrt bedeutet ein niedrigerer Mittelwert, dass die Gruppe eher unzufrieden ist.

Die Gruppenunterschiede zeigen an, dass ältere Menschen zwar mit den Wohnkosten und der -größe zufriedener sind, aber die Versorgung und den Anschluss an den öffentlichen Verkehr als etwas schlechter ansehen.

Von Diskriminierung Betroffene mit Migrationshintergrund bewerten die Wohnkosten und -größe sowie die Wohnumgebung und das Ansehen des Viertels etwas negativer, wohingegen sie mit der Versorgung und dem öffentlichen Verkehr zufriedener sind.

Betroffene, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, sind mit den Kosten und der Größe der Wohnung sowie der Wohnumgebung und dem Ruf des Viertels unzufriedener. Die Unterschiede zwischen den Gruppen las-

sen sich zum Teil auf die Einkommenssituation und den Wohnort im ländlichen oder städtischen Bereich zurückführen.

Tabelle 21: Zufriedenheit mit der Wohnsituation nach Gruppen

		Wohnkosten und -größe	Versorgung und An- schluss	Umgebung und Ansehen
Gesamt		2,09	2,06	2,00
Geschlecht	<i>Männer</i>	2,05	2,10	1,95
	Frauen	2,14	2,01	2,05
Altersgruppen	bis 29 Jahre	2,05	2,24	2,03
	<i>30–49 Jahre</i>	1,79	2,11	1,84
	50+ Jahre	2,43*	1,63*	2,06
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	2,36	1,96	2,12
	mit Migrationshintergrund	1,67*	2,21*	1,8*
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	2,21	2,01	2,03
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	1,68*	2,24	1,88
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	2,31	1,95	2,12
	muslimisch	1,58*	2,29	1,90
	ohne Bekenntnis	1,95	2,29	1,75
	andere	1,7*	1,89	1,65
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	2,10	2,02	2,04
	andere sexuelle Orientierung	2,42	2,21	1,95
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	2,10	2,07	2,02
	mind. 1 Beeinträchtigung	2,00	1,94	1,71
Soziale Herkunft	untere Schicht	1,78*	2,05	1,74*
	<i>mittlere Schicht</i>	2,27	2,01	2,10
	obere Schicht	2,18	2,35	2,33
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	2,18	2,02	2,00
	mind. 1 Kind unter 14	1,83	2,17	1,98

Mittelwerte Summenindex Faktoren; n=222; in *kursiv*=Referenzgruppe

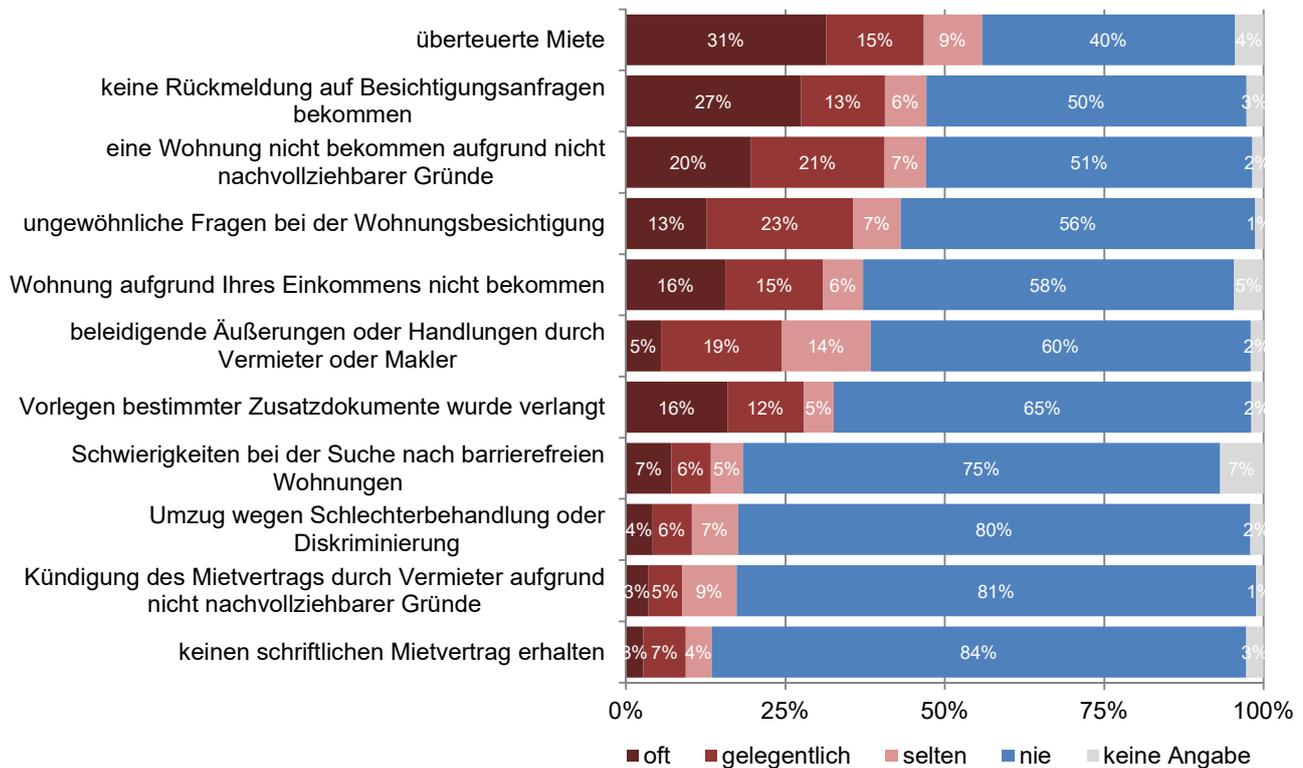
5.3 Diskriminierungsarten und handelnde Personen im Wohnbereich

Nach den allgemeinen Fragen zur Wohnsituation geht es nun um die konkreten Formen der Diskriminierung, die die Befragten bei der Wohnungssuche oder beim Mieten erlebt haben.

Von den 222 Betroffenen, die im Wohnbereich diskriminiert wurden und darüber auch Auskunft geben wollten, meinen 45%, dass sie oft oder zumindest gelegentlich in den letzten drei Jahren eine überteuerte Miete als Schlechterbehandlung erlebt haben. Bei der Wohnungssuche geben vier Zehntel an, dass sie keine Rückmeldung auf Besichtigungsanfragen oder aber eine Wohnung ohne nachvollziehbare Gründe nicht erhalten haben. Knapp einem Drittel wurden bei einer Wohnungsbesichtigung ungewöhnliche Fragen gestellt. 30%

haben eine Wohnung aufgrund eines zu niedrigen Einkommens nicht erhalten. Ein Viertel war mit beleidigenden Äußerungen oder Handlungen durch Makler/-innen oder Vermieter/-innen konfrontiert oder es wurden Zusatzdokumente verlangt.

Abbildung 30: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Wohnbereich



n=222

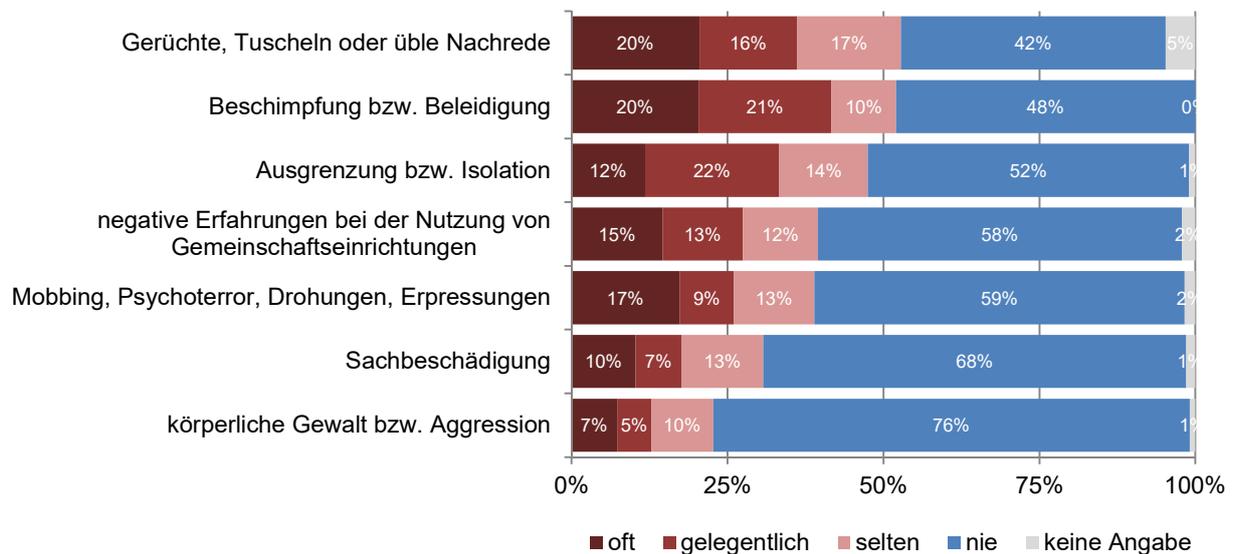
Die Suche nach barrierefreien Wohnungen gestaltet sich nur für eine kleine Gruppe schwierig, weil eine solche auch nicht von allen benötigt wird. Betrachtet man nur jene Befragten, die eine körperliche Behinderung aufweisen, dann geben 41% an, sich bei der Suche nach barrierefreien Wohnungen in den letzten drei Jahren diskriminiert gefühlt zu haben.

Rund ein Zehntel der Betroffenen entschied sich, aufgrund von Schlechterbehandlungen oder Diskriminierung in ihrem Wohnumfeld umzuziehen. Fast ebenso viele geben an, dass ihnen der Mietvertrag aufgrund von unnachvollziehbaren Gründen gekündigt wurde oder sie keinen schriftlichen Mietvertrag erhalten haben.

Die Diskriminierung findet im zwischenmenschlichen Bereich ganz unterschiedlich statt, wie die Betroffenen schildern. Auf der einen Seite berichten zwei Drittel der Betroffenen, dass in ihrer unmittelbaren Wohnumgebung oft oder zumindest gelegentlich Gerüchte über sie gestreut, ihnen übel nachgeredet oder über sie getuschelt wird. 40% der Betroffenen erlebten

Beschimpfungen und Beleidigungen in ihrer Wohnumgebung. Soziale Isolation erlebte ein Viertel der Betroffenen. Etwas seltener werden negative Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen von den Betroffenen genannt.

Abbildung 31: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Wohnbereich



n=222

Von extremen Formen der sozialen Ausgrenzung wird in der Befragung ebenso berichtet. Ein Viertel berichtet von Mobbing oder Psychoterror, Drohungen oder Erpressung. 17% erlebten in den letzten drei Jahren zumindest gelegentlich eine Sachbeschädigung an ihrer Wohnung. Von körperlicher Gewalt oder Aggression berichten 12%.

Die insgesamt 18 Items zu möglichen Arten der Diskriminierung im Wohnbereich lassen sich zu zwei übergeordneten Faktoren zusammenfassen, die die erlebten Diskriminierungserfahrungen verallgemeinern:

- Der Faktor „strukturelle Diskriminierung“ summiert jene Diskriminierungsarten, die einen erschwerten Zugang zu Wohnen und Mieten umfassen.
- Der Faktor „soziale Diskriminierung“ beschreibt die Items, die die Diskriminierung im zwischenmenschlichen Bereich beschreiben.

Die gebildeten Indizes können Werte zwischen 0 (in keinster Art und Weise betroffen) und 3 (im vollen Umfang betroffen) annehmen. Im direkten Mittelwertsvergleich zeigt sich eine etwas höhere Betroffenheit durch soziale Formen der Diskriminierung, gefolgt von strukturellen Formen.

Tabelle 22: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Wohnbereich

		Faktor strukturelle Diskriminierung	Faktor soziale Diskriminierung
Gesamt		0,78	0,86
Geschlecht	<i>Männer</i>	0,81	0,88
	Frauen	0,76	0,84
Altersgruppen	bis 29 Jahre	0,92	0,81
	<i>30–49 Jahre</i>	0,99	0,70
	50+ Jahre	0,32*	1,10
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	0,54	0,85
	mit Migrationshintergrund	1,16*	0,87
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	0,65	0,86
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	1,26*	0,86
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	0,58	0,93
	muslimisch	1,2*	0,80
	ohne Bekenntnis	0,92	0,69
	andere	1,33*	0,85
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	0,74	0,81
	andere sexuelle Orientierung	0,89	1,12
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	0,78	0,83
	mind. 1 Beeinträchtigung	0,81	1,21*
Soziale Herkunft	untere Schicht	1,02*	0,88
	<i>mittlere Schicht</i>	0,68	0,85
	obere Schicht	0,61	0,71
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	0,69	0,90
	mind. 1 Kind unter 14	1,05*	0,76

Mittelwerte Summenindex Faktoren; n=222; in *kursiv*=Referenzgruppe

Von Diskriminierung Betroffene

- mit Migrationshintergrund, insbesondere mit einer sichtbar anderen Herkunft (etwa aufgrund der Hautfarbe oder eines Akzents),
- mit muslimischem Religionsbekenntnis,
- mit Kindern,
- sowie Personen, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, geben häufiger an, vor allem strukturell diskriminiert worden zu sein.

In Bezug auf den zweiten Faktor „soziale Diskriminierung“ zeigen sich kaum signifikante Gruppenunterschiede, d. h. dass keine Bevölkerungsgruppe in der Befragung häufiger als andere angibt, sozialer Diskriminierung im Wohnumfeld ausgesetzt gewesen zu sein. Lediglich Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung erleben auch soziale Formen der Ausgrenzung häufiger als Menschen ohne Behinderung.

Die Diskriminierungsformen gehen i. d. R. von unterschiedlichen Akteuren aus. Mehr als die Hälfte der Betroffenen gibt an, dass die Diskriminierung von

dem/der Vermieter/-in oder von der Hausverwaltung erfolgte. Auch die Nachbarn/-innen agieren in vielen Fällen diskriminierend. Knapp über 20% geben an, dass Makler/-innen sich ihnen gegenüber nicht korrekt verhalten haben. Ein Zehntel sieht die Hausbesorger/-innen als diskriminierendes Organ an.

Die meisten der Betroffenen, die eine Diskriminierung beim Wohnen oder Anmieten einer Wohnung in den letzten drei Jahren erlebt haben, haben diese im direkten Kontakt erlebt. Aber bei immerhin 14% – und damit rund jedem/-r Siebten – erfolgte die Diskriminierung auch online, also z. B. in Social-Media-Kanälen.

Tabelle 23: Akteure der Diskriminierung im Wohnbereich

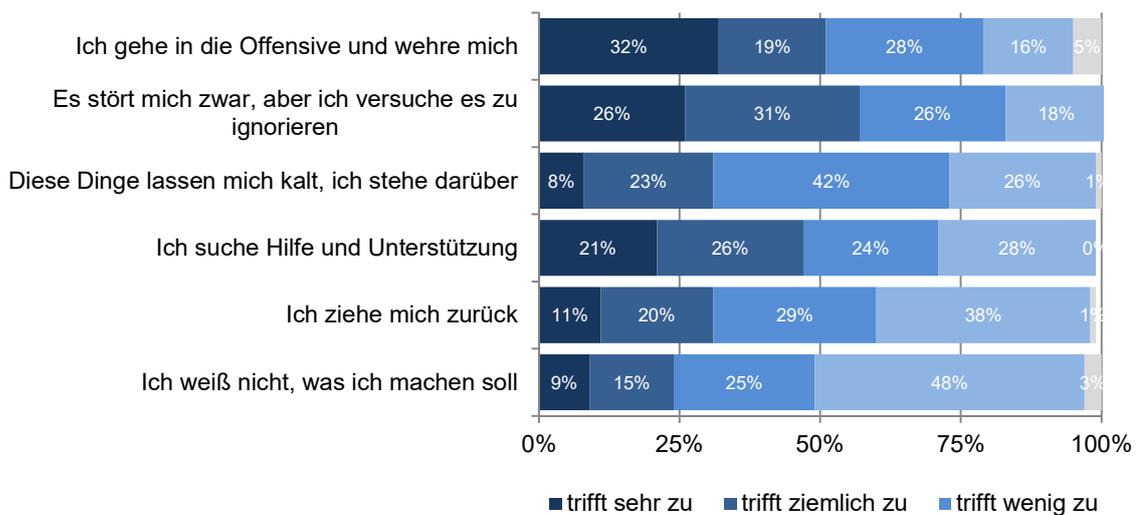
Von wem ging die Diskriminierung aus?*	
vom Vermieter, von der Hausverwaltung	51%
von ein oder zwei Nachbarn	37%
von mehreren Nachbarn	27%
vom Makler	22%
vom Hausbesorger	10%
Wo fand die Diskriminierung statt?	
nur persönlich	83%
beides	12%
keine Angabe	2%
nur online	2%

Mehrfachnennungen möglich; Spaltenprozent; n=222

5.4 Reaktion auf die erlebte Diskriminierung im Wohnbereich

Nun geht es um die Reaktion der Betroffenen auf die erlebte Diskriminierung.

Abbildung 32: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Wohnbereich



n=222

Nur die Hälfte der Betroffenen einer Diskriminierung im Wohnbereich gibt an, dass sie in die Offensive gegangen und sich gewehrt hätten. Rund 55% der Betroffenen fühlten sich zwar gestört, aber sie versuchen den Vorfall zu ignorieren. Immerhin 47% suchten sich Hilfe und Unterstützung. Jeweils knapp über drei Zehntel der Betroffenen geben an, über solchen Dingen zu stehen oder sich zurückzuziehen. Ein Viertel der von Diskriminierung Betroffenen gibt an, dass sie nicht wissen, wie sie reagieren können. Dies trifft verstärkt auf Menschen mit Migrationshintergrund und Personen, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, zu.

Die Betroffenen reagieren ganz unterschiedlich auf die erlebte Diskriminierung. Jeweils ein Drittel gibt an, Familienmitglieder oder Freunde/-innen um Rat zu fragen oder das Gespräch mit der Person, von der die Diskriminierung ausgeht, zu suchen. Rund ein Viertel gibt zu, dass sie gar nicht reagiert hätten. Noch immer rund 15% beschwerten sich bei einer offiziellen Stelle oder suchen auf eine andere Art und Weise Unterstützung. Jeder Zehnte der Betroffenen gibt jeweils an, sich an den/die Vermieter/-in, Hausverwaltung oder den/die Makler/-in, eine Beratungsstelle oder eine andere zuständige Person zu wenden. Weniger häufig folgen rechtliche Schritte oder der Kontakt mit einem Kulturverein.

Die 57 Betroffenen, die nicht auf die Diskriminierung reagiert haben, geben unterschiedliche Begründungen an. Fast 60% verharren in einer Resignation, weil eine Intervention ihrer Meinung nach keine Veränderung zur Folge hätte. Immerhin fast drei Zehntel wissen nicht, an welche Einrichtung sie sich bei einer Diskriminierung im Wohnbereich wenden können. Knapp 20% meinen auch, dass der Diskriminierungsfall den Aufwand nicht wert wäre. Ebenso viele geben aber auch an, dass ihnen das sowieso ständig passiere, was wiederum stark auf ein resignatives Verhalten hindeutet. Ebenso weiß etwas über ein Zehntel nicht, welche Einrichtung für eine Meldung zuständig ist. Fast genauso viele haben Angst vor negativen Konsequenzen oder meinen, dass die Meldung des Vorfalls zu umständlich sei oder sie keine Zeit hätten. Etwas weniger versuchen das Problem selbst oder mit Hilfe von Vertrauenspersonen zu lösen. Nur wenige schämen sich oder haben Angst vor negativen Konsequenzen.

Tabelle 24: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Wohnbereich

	in Prozent
Familienmitglieder, Freunde um Rat gefragt	35%
das Gespräch mit dem Diskriminierer gesucht	32%
nichts davon, ich habe gar nichts gemacht	26%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	16%
auf andere Art und Weise nach Hilfe gesucht	15%
an Vermieter, Hausverwaltung oder Makler gewandt	11%
an Beratungsstellen gewandt	11%
an eine andere zuständige Person gewandt	10%
rechtliche Schritte eingeleitet	7%
bei Kulturvereinen, religiösen Vereinen Hilfe gesucht	3%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=222

Tabelle 25: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung im Wohnbereich

	in Prozent
es würde sowieso nichts bringen/ändern	57%
ich kenne keine Einrichtungen, die mir hätten helfen können	27%
es ist nicht der Rede wert/zu trivial	18%
das passiert dauernd	18%
ich weiß nicht, wie bzw. wo ich das melden soll	12%
Angst vor negativen Konsequenzen	11%
die Meldung des Vorfalls wäre zu umständlich, keine Zeit	11%
Sonstiges	10%
ich regle das Problem lieber selbst/mit Freunden/Kollegen/Familie	9%
ich will nicht, dass andere davon erfahren/darüber sprechen/Scham	5%
Angst vor Einschüchterung durch die Diskriminierer	1%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=57

Tabelle 26: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen im Wohnbereich

	in Prozent
andere Einrichtungen	46%
Mieterschutz, Mieterorganisation	24%
Rechtsanwalt	13%
an spezielle Beratungsstellen	11%
Arbeiterkammer	8%
Schlichtungsstellen	6%
Gleichbehandlungsanwaltschaft	5%
Antidiskriminierungsstellen	3%
keine Angabe	3%
Gebietsbetreuung	2%
Wohnungskommission	2%
Gleichbehandlungsbeauftragte	2%
Behindertenanwaltschaft	2%
VKI	1%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=55

55 Betroffene geben an, sich aufgrund des Diskriminierungsvorfalles an eine Organisation oder Einrichtung gewandt zu haben. Elf Personen, die andere Einrichtungen angeben, melden es bei der Gemeinde, bei den Bürgermeister/-innen oder bei der Bezirksbehörde, und fünf bei der Polizeibehörde. Einige suchen auch den Kontakt mit politischen Vertretern/-innen, anderen Behörden oder Verkehrsbetrieben. Weitere häufige Anlaufstellen sind Mieterchutzorganisationen. Rechtsanwälte, spezielle Beratungsstellen und die Arbeiterkammer werden ebenso von rund einem Zehntel genützt.

Die geleistete Unterstützung erfahren die meisten Betroffenen als wenig oder gar nicht hilfreich. Besonders die Interaktion mit anderen genannten Einrichtungen wie etwa Gemeinden, Behörden etc. wird als wenig unterstützend eingeschätzt. Besser eingeschätzt wird die Unterstützung durch Mieterorganisationen, Rechtsanwälte, spezielle Beratungsstellen und der Arbeiterkammer (von den vier Betroffenen, die sich an die Arbeiterkammer gewandt haben, waren drei zufrieden).

Insgesamt zeigt sich, dass die Betroffenen zu fast zwei Drittel meinen, dass sich durch ihr Vorgehen nichts geändert hat. Für ein Viertel hat sich die Situation durch ihr Vorgehen verbessert und für knapp unter 10% verschlechtert.

5.5 Folgen der Diskriminierung im Wohnbereich

Etwas über sieben Zehntel der von einer Diskriminierung im Wohnbereich Betroffenen geben an, dass sie ein stärkeres Bewusstsein entwickelt haben und nun aufmerksamer gegenüber Diskriminierungen geworden sind. Besonders Menschen mit Migrationshintergrund geben dies verstärkt an (80%). Fast ebenso viele reagierten mit einem Vertrauensverlust und sind nun misstrauischer als vor dem Diskriminierungsfall. Dies trifft wiederum verstärkt auf Personen mit Migrationshintergrund zu (77%), aber auch auf Personen, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen (78%). 60% der Betroffenen haben eine Einschränkung in ihrem psychischen Wohlbefinden erfahren, weil sie immer wieder an die Situation denken mussten. 45% der Betroffenen versuchten sich zu wehren, aber es war für sie laut eigenen Angaben zu schwer. Dies ist weniger stark ausgeprägt bei Personen, die sich einer höheren sozialen Schicht zugehörig fühlen und vermutlich auch über mehr Ressourcen verfügen, sich zur Wehr zu setzen (26% im Vergleich zu 54% jener Betroffenen, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen). Vier Zehntel der Betroffenen sind der Meinung, dass sie aufgrund ihres Entgegentretens an Kraft gewonnen haben. Dies trifft aber weniger stark auf Menschen, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, zu. Immerhin 15% der Betroffenen können nicht mehr angstfrei aus der Wohnung gehen und knapp ein Zehntel ist wegen der Diskriminierung erkrankt. Hierbei trifft es Frauen in beiden Fällen eher: 15% der Frauen sind im Zuge der Diskriminierung erkrankt,

21% hatten Angst, aus der Wohnung zu gehen. Personen, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, erkranken eher (15%), wohingegen ältere Personen und Menschen mit Beeinträchtigung öfters angeben, Angst zu haben, aus der Wohnung zu gehen (23% bzw. 17%).

Abbildung 33: Folgen der erlebten Diskriminierung im Wohnbereich



n=222

5.6 Zusammenfassung des Bereichs „Wohnen“

Bei der Wohnungssuche und in der direkten Wohnumgebung erfuhren 13% der Befragten eine Diskriminierung in den letzten drei Jahren. Stärker betroffen sind dabei Muslime, Personen mit einer anderen sexuellen Orientierung, mit (zuschreibbarem) Migrationshintergrund, mit einer körperlichen Beeinträchtigung und jene, die sich subjektiv eher weiter unten in der Gesellschaft sehen.

Die Betroffenen selbst erfahren im Grunde zwei Formen der Diskriminierung: Einerseits werden sie strukturell diskriminiert, etwa beim Zugang zu einer Wohnung durch überbezahlte Mieten oder durch nicht-erfolgte Rückmeldungen auf eine Besichtigungsanfrage. Andererseits erleben sie eine soziale Diskriminierung in ihrer Wohnumgebung, etwa durch Gerüchte, Beschimpfungen oder Ausgrenzung. Von einer strukturellen Schlechterstellung berichten vor allem Betroffene mit (zuschreibbarem) Migrationshintergrund, Muslime, Eltern von Kindern sowie Betroffene, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen. Soziale Diskriminierung erfahren Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung überdurchschnittlich häufig.

Meistens erfolgt die Diskriminierung durch die Vermieter/-innen oder die Hausverwaltung, aber auch Nachbarn/-innen und Makler/-innen verhalten sich vorurteilsbehaftet und diskriminierend.

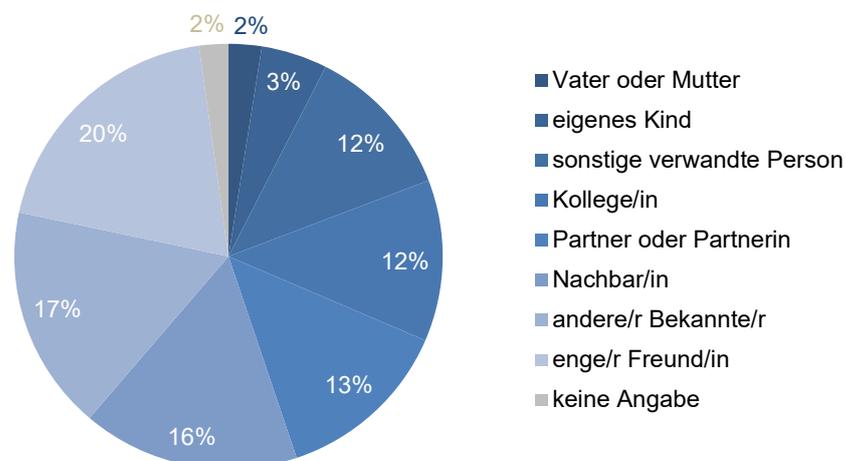
Die Reaktion auf eine Diskriminierung bei der Wohnungssuche oder im Wohnumfeld fällt unterschiedlich aus. Die meisten der Betroffenen versuchen, den Vorfall zu ignorieren. Die Hälfte der Betroffenen geht eher in die Offensive und wehrt sich. Die andere Hälfte versucht, die Schlechterstellung zu ignorieren. Auch die Folgen der Diskriminierung sind für die Betroffenen unterschiedlich. Eine Sensibilisierung, aber auch ein höheres Misstrauen bildet sich bei vielen der Betroffenen aus. Über die Hälfte fühlt sich belastet und rund 15% haben Angst beim Verlassen der Wohnung.

5.7 Beobachtete Diskriminierung im Wohnbereich

Bisher wurden nur die Erfahrungen jener Befragten beschrieben, die diese Diskriminierung selbst erleben mussten. Zusätzlich geben noch 293 Befragte an, Diskriminierung bei der Wohnungssuche oder in der Wohnumgebung in ihrem persönlichen Umfeld beobachtet zu haben. Von diesen 293 Befragten haben 118 Personen selbst *keine* Diskriminierung erfahren. 93 Personen von diesen 118 Befragten geben wiederum an, über diese Schlechterstellung umfassend Auskunft geben zu können. Die Antworten dieser 93 Proxy-Interviews werden in diesem Unterkapitel nun dargestellt.

Bei rund einem Fünftel handelt es sich bei der betroffenen Person um einen Nachbarn oder eine Nachbarin. Etwas weniger häufig hat der/die eigene Partner/-in oder ein/-e Kollege/-in eine Schlechterstellung erfahren.

Abbildung 34: Beobachtete Diskriminierung im Wohnbereich: Verhältnis zur betroffenen Person



n=93 Proxy-Interviews

Von einer Diskriminierung sind zu einem gleichen Anteil Frauen wie Männer betroffen. Die meisten der Personen sind im mittleren Alter. Überdurchschnittlich häufig handelt es sich dabei um Personen mit Migrationshintergrund oder Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Tabelle 27: Personenmerkmale der betroffenen Person

		Anzahl	In Prozent
Gesamt		93	100%
Geschlecht	<i>Männer</i>	45	48%
	Frauen	45	49%
	keine Angabe	3	3%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	29	32%
	<i>30–49 Jahre</i>	57	62%
	60+ Jahre	6	6%
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	44	48%
	mit Migrationshintergrund	49	53%
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	44	47%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	49	53%
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	35	38%
	muslimisch	23	25%
	ohne Bekenntnis	13	14%
	andere	2	2%
	keine Angabe	20	22%
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	68	73%
	andere sexuelle Orientierung	8	9%
	keine Angabe	17	18%
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	73	78%
	mind. 1 Beeinträchtigung	18	19%
	keine Angabe	2	3%

Spaltenprozent; n=93 Proxy-Interviews

Die Vorfälle sind weitgehend ident mit den Vorfällen, die von Personen mit einer eigenen Diskriminierungserfahrung geschildert werden. Die Auskunftspersonen geben dabei an, dass die Betroffenen solche Erfahrungen zu 30% oft und 40% zumindest gelegentlich machen.

Ähnlichkeit im Antwortverhalten zeigt sich auch bei der Frage, von wem die beobachtete Diskriminierung im Wohnbereich ausging. In den meisten Fällen geht die Diskriminierung von den Vermietern/-innen oder der Hausverwaltung aus. Häufiger hingegen werden aber auch andere Personen im Bereich der Wohnumgebung genannt, z. B. Jugendliche im angrenzenden Park, Verkäufer/-innen in nahen Supermärkten oder ganz allgemein der angrenzenden Nachbarschaft.

Meistens findet die beobachtete Diskriminierung im direkten Kontakt statt. Niemand kann über eine Diskriminierung bei der Wohnungssuche oder in der Wohnumgebung berichten, die nur online stattfindet, aber immerhin 16% der Beobachter/-innen geben an, dass die Diskriminierung sowohl direkt als auch online stattgefunden habe.

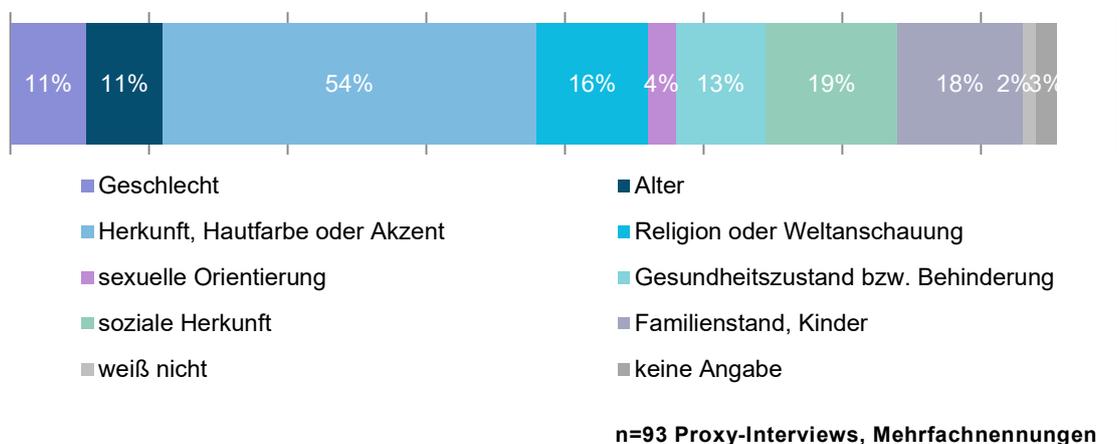
Tabelle 28: Akteure der beobachteten Diskriminierung

Von wem ging die Diskriminierung aus?	
vom Vermieter, der Hausverwaltung	57%
von anderen Personen	31%
vom Makler	29%
von ein oder zwei Nachbarn	19%
vom Hausbesorger	12%
Wo fand die Diskriminierung statt?	
nur online	0%
nur persönlich	76%
beides	16%
keine Angabe	7%

Spaltenprozent; Mehrfachnennungen; n=93 Proxy-Interviews

Die sozialen Merkmale, auf die die Auskunftspersonen die Diskriminierung der Betroffenen zurückführen, betreffen in vielen Fällen die Herkunft, Hautfarbe oder einen Akzent. Eine große Rolle spielt auch die soziale Herkunft oder vorhandene Kinder. Die Ergebnisse decken sich zu einem überwiegenden Teil mit der Selbstauskunft. Die hohe Relevanz des Migrationshintergrunds, der sozialen Stellung und von Kindern zeigt, dass der Wohnungsmarkt bestehende soziale Unterschiede fortschreibt.

Abbildung 35: Vermutete Gründe für beobachtete Diskriminierung im Wohnbereich



Als Reaktion der Betroffenen nehmen die Auskunftspersonen durchwegs eine Nicht-Reaktion wahr. In 37% der Fälle hat die betroffene Person nichts gegen ihre Diskriminierung bei der Wohnungssuche oder in der Wohnumgebung unternommen. In einem Drittel aller Fälle wurden Familienmitglieder oder nahe Personen aus dem Freundeskreis um Rat gefragt und in 20% der Fälle wurde das Gespräch mit jener Person gesucht, von der die Schlechterstellung ausging.

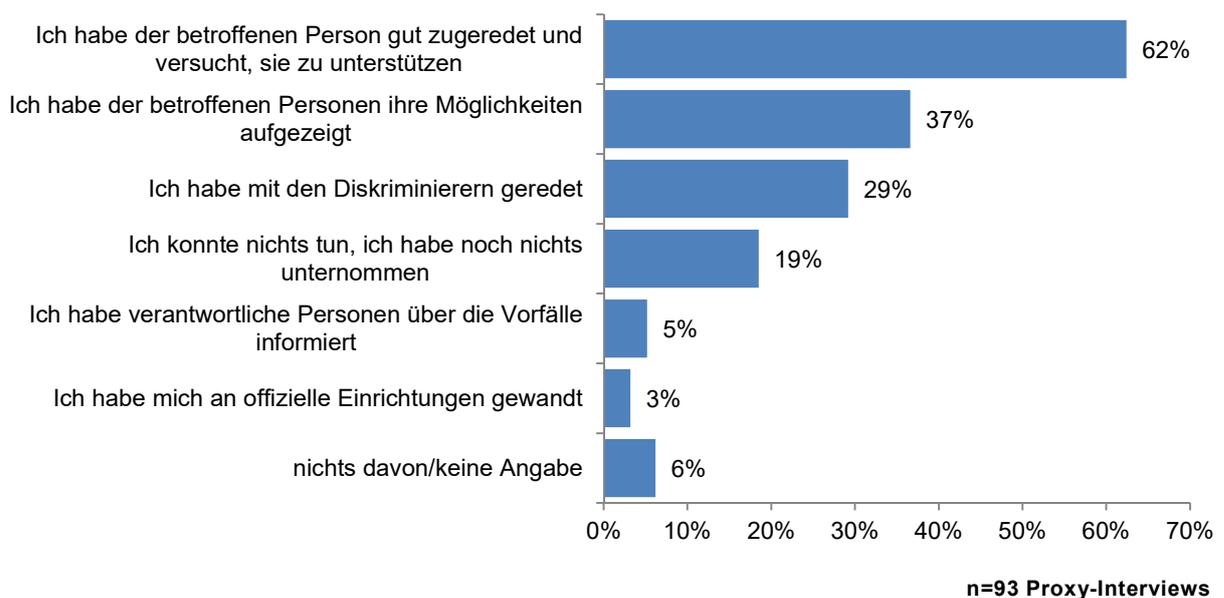
Tabelle 29: Beobachtete Reaktion auf Diskriminierung durch betroffene Person

	in Prozent
nichts davon, gar nichts gemacht	37%
Familienmitglieder, Freunde um Rat gefragt	33%
das Gespräch mit dem Diskriminierer gesucht	21%
an Beratungsstellen gewandt	8%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	8%
weiß nicht	8%
auf andere Art und Weise nach Hilfe gesucht	6%
an eine andere zuständige Person gewandt	6%
an Vermieter, Hausverwaltung oder Makler gewandt	6%
bei Kulturvereinen, religiösen Vereinen Hilfe gesucht	4%
rechtliche Schritte eingeleitet	4%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=93 Proxy-Interviews

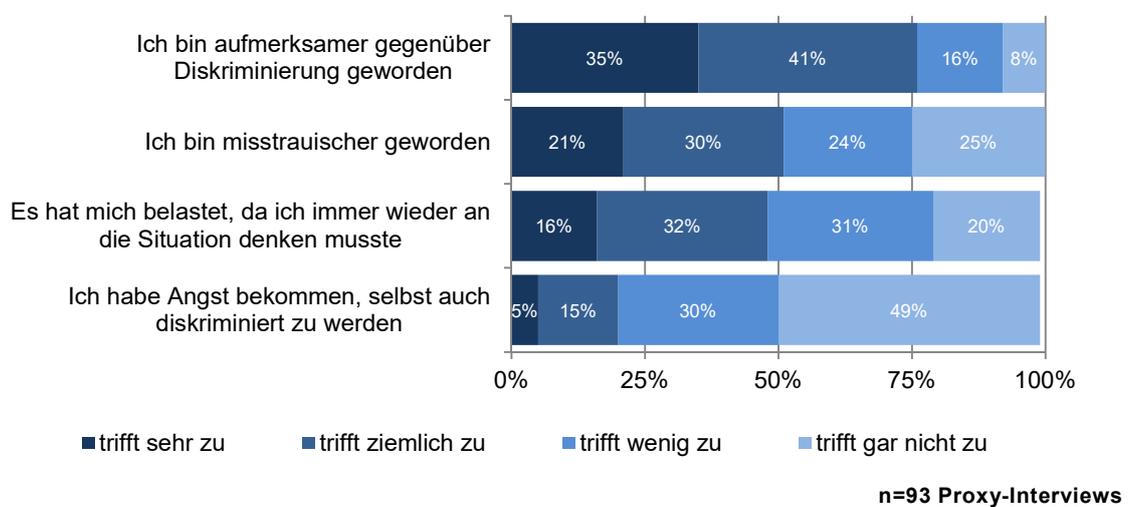
Die Auskunftspersonen, die über den Diskriminierungsfall berichten, haben zu fast zwei Drittel selbst auch versucht, die Betroffenen zu unterstützen und Hilfe zu leisten. Auch haben sie eine Auskunft- oder Informationsrolle übernommen oder eine Vermittlungsposition. So geben fast drei Zehntel der Auskunftspersonen an, dass sie mit der Person, die die Schlechterstellung ausgeübt hat, gesprochen haben.

Abbildung 36: Reaktion der Auskunftsperson auf beobachtete Diskriminierung



Die Auskunftspersonen geben zudem an, dass die beobachtete Diskriminierung auch eine Auswirkung auf ihr eigenes Verhalten und ihre Einstellung hatte. Drei Viertel der Befragten sind aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden. In etwa die Hälfte der Auskunftspersonen gibt auch an, dass sie generell misstrauischer geworden sind. Etwas weniger als die Hälfte der Auskunftspersonen stuft die Situation für sie selbst als belastend ein, da sie immer wieder an die Situation denken mussten. Fast ein Fünftel meint, dass sie aufgrund des Vorfalls Angst bekommen hätten, selbst auch Opfer von Diskriminierung zu werden.

Abbildung 37: Folgen der beobachteten Diskriminierung für Auskunftspersonen



6 Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Gesundheit“

6.1 Ausmaß und Betroffenheit im Gesundheitsbereich

Von den 2.317 Befragten geben 193 (8%) an, dass sie bei der medizinischen Versorgung, z. B. im Spital, bei Ärzten oder bei der Krankenkasse, in den letzten drei Jahren eine Schlechterbehandlung erlebt haben. Weitere 326 aber geben an, dass sie eine Diskriminierung im Gesundheitsbereich in ihrem unmittelbaren Umfeld beobachtet haben. Aufgrund der kleinen Stichprobengröße an selbst Betroffenen wurden diese Interviews zusammengespielt, sodass auch statistisch gesicherte Aussagen und Analysen über Untergruppen möglich sind.

Betrachtet man den Anteil der Diskriminierten nach persönlichen Merkmalen, zeigt sich, dass Menschen

- mit einer körperlichen Beeinträchtigung,
- die 60 Jahre und älter sind,
- die sich der unteren Schicht zugehörig fühlen, oder
- mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund

signifikant häufiger von einer Diskriminierung im Gesundheitsbereich betroffen sind.

Tabelle 30: Subjektive und beobachtete Diskriminierung im Gesundheitsbereich nach Gruppen

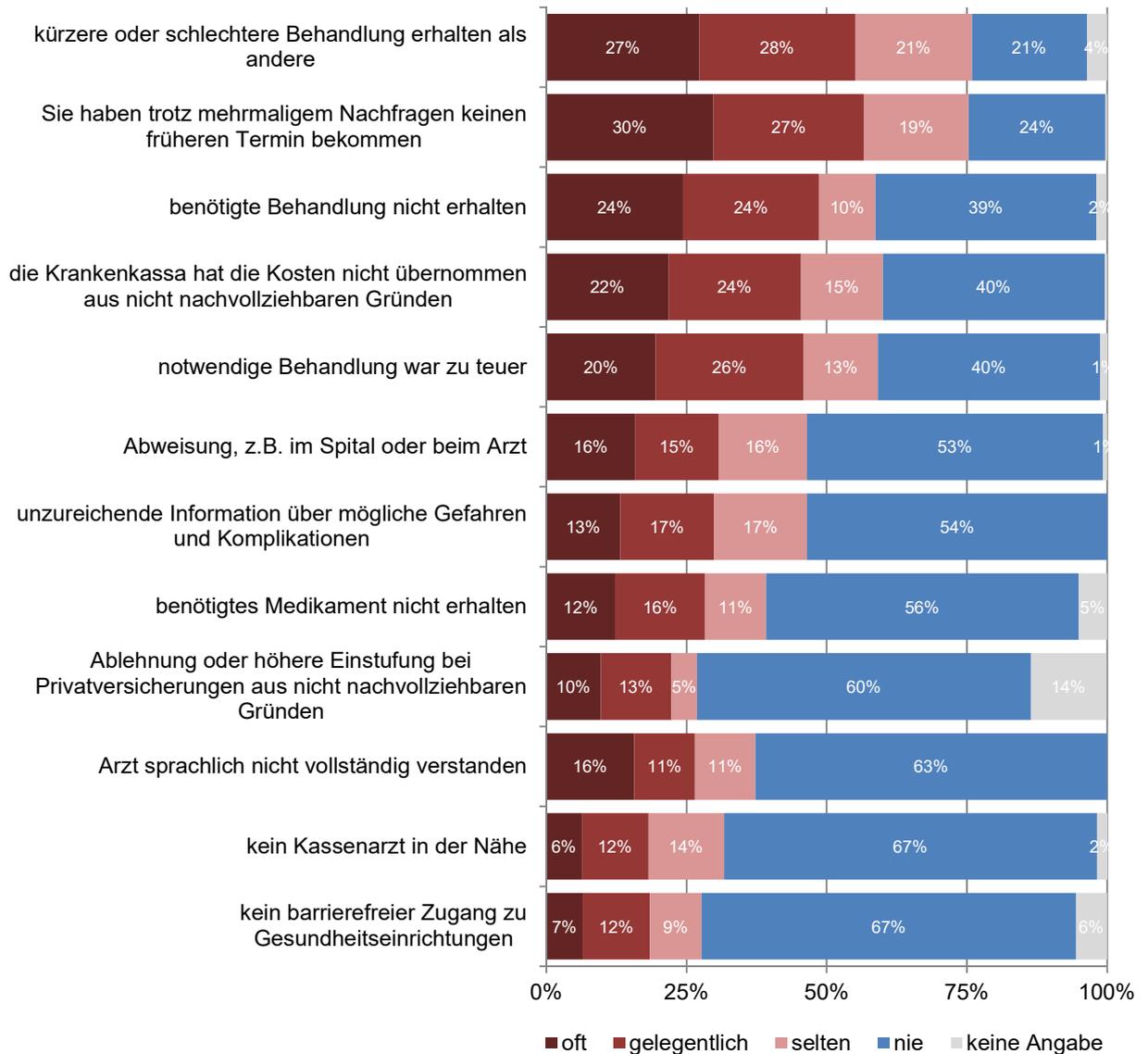
			inkl. Proxy-Interviews		
Betroffene		Anzahl	In Prozent	Anzahl	In Prozent
Gesamt		193	8%	326	14%
Geschlecht	<i>Männer</i>	98	9%	161	14%
	Frauen	96	8%	162	14%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	33	5%	63	9%
	<i>30–59 Jahre</i>	100	8%	158	12%
	60+ Jahre und älter	60	22%*	105	39%*
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	138	8%	261	14%
	mit Migrationshintergrund	55	10%	63	14%
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	157	8%	255	13%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	36	14%*	71	17%
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	137	8%	221	14%
	muslimisch	21	13%	41	19%
	ohne Bekenntnis	29	7%	40	11%
	andere	7	7%	12	11%
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	165	8%	277	14%
	andere sexuelle Orientierung	10	12%	13	13%
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	117	6%	184	9%
	mind. 1 Beeinträchtigung	76	32%*	140	41%*
Soziale Herkunft	untere Schicht	89	15%*		
	<i>mittlere Schicht</i>	73	6%		
	obere Schicht	27	5%		
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	160	10%		
	mind. 1 Kind unter 14	33	5%		

Zeilenprozent; n=2.317; in *kursiv*=Referenzgruppe

6.2 Formen und handelnde Personen im Gesundheitsbereich

Die von Diskriminierung im Gesundheitsbereich Betroffenen schildern unterschiedliche Formen der Schlechterbehandlung. Der Zugang zu und die Leistbarkeit der Dienstleistung sind dabei für viele ein relevanter Diskriminierungsaspekt. Mehr als die Hälfte gibt an, dass sie trotz mehrmaliger Nachfrage keinen früheren Behandlungstermin bekommen haben, was von ihnen als Ungleichbehandlung gegenüber anderen Personen erlebt wurde. Die Hälfte der Befragten hat eine benötigte Leistung nicht erhalten und etwas weniger als ein Drittel wurde vom Arzt/der Ärztin oder Spital abgewiesen. Für jeweils unter 20% ist der nächste Kassenarzt oder die nächste Kassenärztin zu weit entfernt oder die Gesundheitseinrichtung nicht barrierefrei zu erreichen.

Abbildung 38: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Gesundheitsbereich



n=156

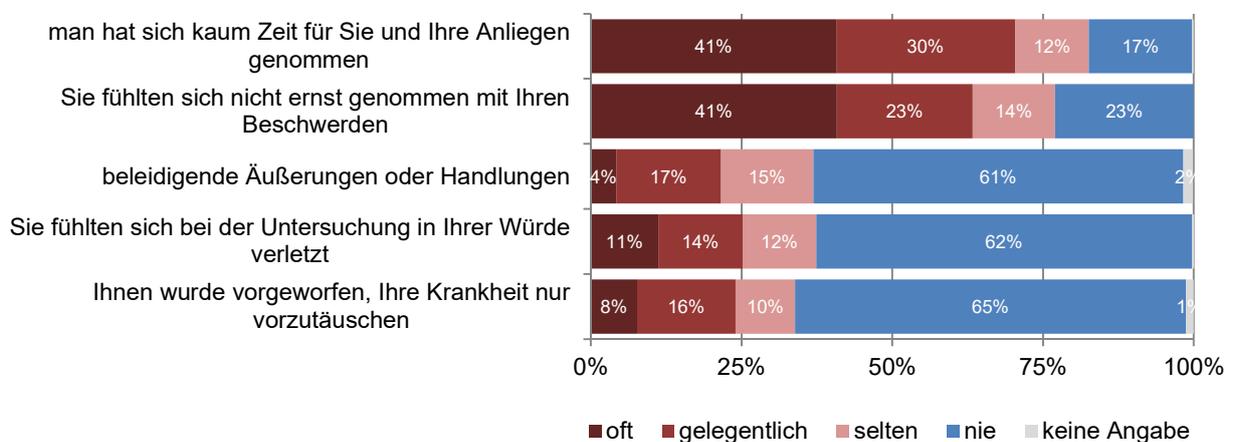
Immerhin 55% sind der Meinung, dass sie eine kürzere oder schlechtere Behandlung als andere Personen erfahren. 28% geben an, ein benötigtes Medikament nicht bekommen zu haben. Knapp ein Viertel der Betroffenen wurde aus für sie nicht nachvollziehbaren Gründen von einer privaten Versicherung abgelehnt oder höher eingestuft.

Für viele stellt auch eine finanzielle Benachteiligung Teil ihrer Diskriminierungserfahrung dar. Jeweils etwas weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, dass entweder die Krankenkassa aus nicht nachvollziehbaren Gründen eine Behandlung nicht übernommen hat oder die notwendige Behandlung zu teuer war.

Unstimmigkeiten in der sprachlichen Verständigung treffen auch auf eine größere Gruppe zu. Drei Zehntel geben an, dass sie nur unzureichend über mögliche Gefahren und Komplikationen informiert wurden. Etwas mehr als ein Viertel hat schon oft oder zumindest gelegentlich den Arzt oder die Ärztin nicht vollständig verstanden.

Die Betroffenen erfahren ihre Diskriminierung in erster Linie in der direkten Interaktion. Erst dabei bemerken sie, dass sie eine schlechtere Leistung erhalten. Rund 70% spüren z. B., dass man sich kaum Zeit für ihre Anliegen genommen hat. Fast 65% meinen sogar, dass sie mit ihren Beschwerden nicht ernst genommen wurden.

Abbildung 39: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Gesundheitsbereich



n=156

Direkte soziale Diskriminierung ist aber genauso verbreitet. Knapp ein Viertel der Betroffenen gibt an, dass sie bei einer Untersuchung in ihrer Würde verletzt wurden oder ihnen vorgeworfen wurde, die Krankheit nur vorzutäuschen. Bei zwei Zehntel kam es darüber hinaus zu beleidigenden Äußerungen oder Handlungen.

Im Gesundheitsbereich erfahren die Betroffenen die Diskriminierung zu einem überwiegenden Teil durch die Ärzte und Ärztinnen, das Pflegepersonal oder andere Angestellte. Von anderen Personen oder Patienten/-innen geht eine Diskriminierung seltener aus, in den meisten dieser Fälle werden Versicherungen oder Krankenkassen genannt.

Tabelle 31: Akteure der Diskriminierung im Gesundheitsbereich

Von wem ging die Diskriminierung aus?*	
von Ärzten oder Pflegepersonal	75%
von anderem Personal	32%
von anderen Personen	21%
von mehreren Patienten	3%
von ein oder zwei Patienten	2%
Wo fand die Diskriminierung statt?	
nur persönlich	95%
beides	4%
keine Angabe	1%
nur online	0%

Mehrfachnennungen möglich; Spaltenprozent; n=307; n=243

Die Diskriminierung selbst erfolgt meistens in der persönlichen Interaktion. In nur wenigen Fällen erfolgt dies auch online.

Die vorangegangenen Items zur Form und Durchführung der Diskriminierung werden mithilfe einer Faktorenanalyse in drei Dimensionen untergegliedert:

- Fachliche Diskriminierung beinhaltet die Nennungen einer Abweisung beim Spital oder beim Arzt/der Ärztin, eines Nichterhaltens eines benötigten Medikaments oder einer Behandlung und einer kürzeren oder schlechteren Behandlung im Vergleich zu anderen. Dazu wird auch gezählt, wenn sich jemand mit den Beschwerden nicht ernst genommen fühlt, sich in seiner oder ihrer Würde verletzt fühlt, mit dem Vorwurf konfrontiert wird, die Krankheit nur vorzutäuschen oder beleidigende Äußerungen oder Handlungen erfährt.
- Kommunikative Diskriminierung summiert ein sprachlich nicht vollständig verstandenes Gespräch mit dem Arzt/der Ärztin, eine unzureichende Information über mögliche Gefahren und Nebenwirkungen sowie kein Terminerhalt trotz mehrmaligen Nachfragens.
- Finanzielle Diskriminierung berechnet den Mittelwert aus den Items, wonach die Krankenkassa die Kosten aus nicht nachvollziehbaren Gründen nicht übernommen hat, es zu einer Ablehnung oder höheren Einstufung bei der privaten Krankenversicherung gekommen ist und eine notwendige Behandlung, etwa Zahnbehandlung oder Psychotherapie, zu teuer war.

Tabelle 32: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Gesundheitsbereich

		fachliche Diskriminierung	kommunikative Diskriminierung	finanzielle Diskriminierung
Gesamt		1,18	1,11	1,08
Geschlecht	<i>Männer</i>	1,26	0,97	1,08
	Frauen	1,09	1,25*	1,07
Altersgruppen	bis 29 Jahre	1,16	1,22	1,13
	<i>30–49 Jahre</i>	1,38	1,19	0,94
	50+ Jahre	1,13	1,03	1,09
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	1,06	0,97	1,00
	mit Migrationshintergrund	1,50*	1,47*	1,29
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	1,13	1,03	1,07
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	1,44	1,48*	1,08
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	1,05	0,94	1,02
	muslimisch	1,34	1,39	0,56
	ohne Bekenntnis	1,58*	1,68*	1,58*
	andere	1,48	1,10	1,29
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	1,07	1,03	0,97
	andere sexuelle Orientierung	1,82	1,26	1,80
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	1,02	1,01	0,85
	mind. 1 Beeinträchtigung	1,40*	1,23	1,40*
Soziale Herkunft	untere Schicht	1,51*	1,27	1,23
	<i>mittlere Schicht</i>	0,96	0,98	0,94
	obere Schicht	0,59	0,82	0,87
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	1,16	1,09	1,13
	mind. 1 Kind unter 14	1,29	1,18	0,82

Zeilenprozent; n=156; in kursiv=Referenzgruppe

Von mindestens einer Diskriminierung in einem Bereich sind

- Frauen,
- Menschen mit (zuschreibbarem) Migrationshintergrund,
- Menschen ohne Glaubensbekenntnis,
- Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung
- und Menschen, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen,

häufiger betroffen.

Frauen erleben Diskriminierung im Gesundheitsbereich öfter in der zwischenmenschlichen Kommunikation, etwa wenn es um unzureichende Informationen über mögliche Gefahren und Nebenwirkungen oder Verständnisschwierigkeiten geht. Menschen mit Migrationshintergrund fühlen

sich häufiger sowohl fachlich als auch in der zwischenmenschlichen Kommunikation diskriminiert. Personen ohne Glaubensbekenntnis fühlen sich in allen drei Bereichen schlechter gestellt.¹⁰ Bei Menschen mit einer Beeinträchtigung ergibt sich eine fachliche und finanzielle Diskriminierung. Sich der unteren Schicht zugehörig fühlende Personen sehen sich vor allem fachlich schlechter behandelt.

6.3 Umgang mit der erlebten Diskriminierung im Gesundheitsbereich

Neben der Form der Diskriminierung ist die Reaktion auf die Schlechterstellung durch die Betroffenen von Relevanz. Über 55% der von Diskriminierung im Gesundheitsbereich Betroffenen wissen nicht, wie sie reagieren sollen. Dieser Anteil ist signifikant höher bei Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung. Knapp die Hälfte stört sich an ihrer Ungleichbehandlung, sie versuchen es aber trotzdem zu ignorieren. Ein Drittel zieht sich zurück. Nur etwas mehr als 40% der Betroffenen suchen eine entsprechende Unterstützung. Ein Drittel geht in die Offensive. Nur wenige geben an, dass sie die Diskriminierung kalt lasse, wobei hier ein signifikant höherer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund versucht, über den Dingen zu stehen. Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung gelingt dies jedoch nicht.

Abbildung 40: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Gesundheitsbereich



n=156

Als erste Reaktion sucht mehr als ein Drittel der Betroffenen zunächst einmal Gespräche mit Familienmitgliedern und im Freundeskreis. Fast genauso viele

¹⁰ Eine eigens angestellte Regressionsanalyse legt die Vermutung nahe, dass hierbei jedoch nicht die (fehlende) Religionszugehörigkeit für die häufigere Diskriminierung ausschlaggebend ist, sondern vielmehr der oftmals höhere Bildungsstand dieser Gruppe, der wiederum im engen Zusammenhang mit einer höheren Sensibilität gegenüber jeglicher Form der Ungleich- oder Schlechterbehandlung steht.

handeln aber gar nicht. Etwas über 20% klären mit der diskriminierenden Person die Situation gleich direkt. Eine Unterstützung bei der Krankenkasse, bei einer offiziellen Stelle oder anderen Beratungsstellen wird seltener in Anspruch genommen. Auch andere Arten der Hilfestellung oder rechtliche Schritte werden selten unternommen.

Die größere Gruppe der Betroffenen, die gar nichts unternimmt, nennt vor allem die geringe Wahrscheinlichkeit auf eine Änderung der Situation als Grund für ihre Inaktivität. Immerhin 20% meinen aber, dass sie Angst vor negativen Konsequenzen haben, wenn sie gegen die erlebte Schlechterstellung im Gesundheitsbereich vorgehen. Einige wissen auch nicht, wo sie sich beschweren können oder kennen auch keine Einrichtungen, die ihnen Unterstützung anbieten würde. Für manche ist die Diskriminierung auch zu verletzend, um darüber sprechen zu können. Andere wiederum haben Angst vor der diskriminierenden Person. Eine weitere Gruppe redet die Diskriminierung klein, weil es entweder nicht der Rede wert sei oder „ohnehin ständig geschieht“.

Tabelle 33: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Gesundheitsbereich

	in Prozent
Familienmitglieder, Freunde um Rat gefragt	37%
nichts davon, gar nichts gemacht	33%
das Gespräch mit dem Diskriminierer gesucht	22%
an die Krankenkassa gewandt	14%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	12%
an Beratungsstellen gewandt	11%
an eine andere zuständige Person gewandt	10%
auf andere Art und Weise nach Hilfe gesucht	7%
rechtliche Schritte eingeleitet	4%
bei Kulturvereinen, religiösen Vereinen Hilfe gesucht	3%
weiß nicht/keine Angabe	1%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=243 (Selbstauskunft & Proxy-Interviews)

Tabelle 34: Motive für keine Reaktion im Gesundheitsbereich

	in Prozent
es würde sowieso nichts bringen/ändern	58%
Angst vor negativen Konsequenzen	21%
ich weiß nicht, wie bzw. wo ich das melden soll	17%
ich kenne keine Einrichtungen, die mir hätten helfen können	14%
ich will nicht, dass andere davon erfahren/darüber sprechen/Scham	10%
Angst vor Einschüchterung durch die Diskriminierer	9%
das passiert dauernd	9%
es ist nicht der Rede wert/zu trivial	9%
Sonstiges	8%
keine Angabe	1%
die Meldung des Vorfalls wäre zu umständlich, keine Zeit	1%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=53 (nur Selbstauskunft)

Tabelle 35: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen im Gesundheitsbereich

	in Prozent
Beschwerdestelle der Krankenkassa	46%
Patientenanwaltschaft	24%
andere Einrichtungen	13%
Rechtsanwalt	11%
keine Angabe	8%
Gleichbehandlungsbeauftragte	6%
Arbeiterkammer	5%
VKI	3%
an spezielle Beratungsstellen	3%
Schlichtungsstellen	2%

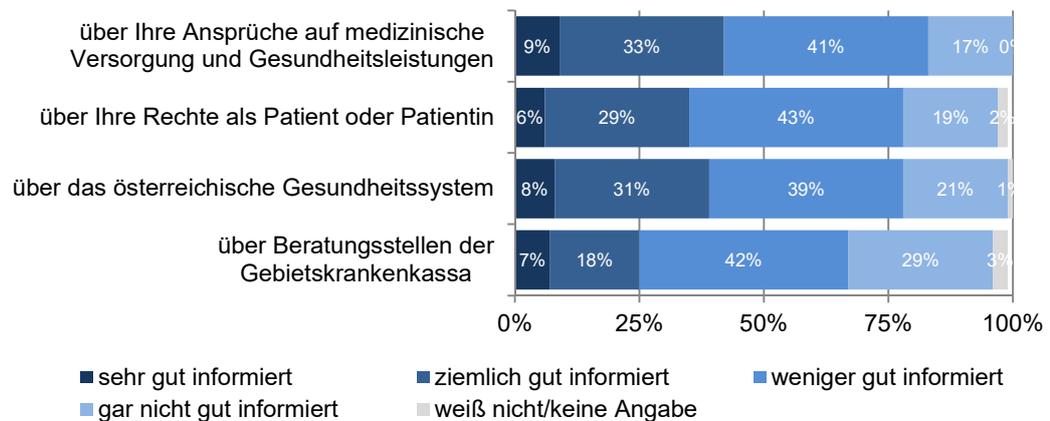
Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=55 (nur Selbstausskunft)

Falls die Betroffenen eine Beratungsstelle aufsuchen, dann primär eine Beschwerdestelle der Krankenkassa. Weniger häufig wenden sich die Betroffenen an die Patientenanwaltschaft, andere Einrichtungen, wie etwa Pensionsversicherungsanstalt, Ärztekammer, oder nehmen sich einen Rechtsanwalt.

Die Zufriedenheit mit der Hilfestellung ist nicht immer gegeben. Von den zwölf Betroffenen, die sich an die Beschwerdestelle der Krankenkassa gewandt haben, finden alle die Unterstützung als wenig oder gar nicht hilfreich. Bei der Patientenanwaltschaft finden fünf von neun die erhaltene Unterstützung sehr oder ziemlich hilfreich.

Für die Betroffenen hat sich in fast drei Viertel der Fälle nichts an der Situation geändert, was wiederum auch darin begründet ist, dass oft nicht reagiert wird. Bei immerhin 20% hat sich die Situation durch ihre Reaktion verbessert, wohingegen sie sich für 5% durch das Vorgehen verschlechtert hat.

Abschließend wurde in der Betroffenenbefragung auch der Informationsstand bzw. -bedarf im Gesundheitsbereich erhoben. Rund vier von zehn der Betroffenen sehen sich über ihre Ansprüche auf medizinische Versorgung, ihre Rechte als Patient/-in oder über das österreichische Gesundheitssystem allgemein sehr gut oder ziemlich gut informiert. Menschen mit Migrationshintergrund oder die sich der unteren Schicht zugehörig fühlen sowie ältere Menschen sehen sich über das österreichische Gesundheitssystem allgemein weniger gut informiert. Somit fühlt sich die Mehrheit der Betroffenen in allen drei Bereichen zu wenig oder gar nicht gut informiert. Wenn es um Beratungsstellen der Gebietskrankenkassa geht, sind es sogar drei Viertel.

Abbildung 41: Informationsbedarf im Gesundheitsbereich

n=156

6.4 Folgen der Diskriminierung im Gesundheitsbereich

Die Folgen der Diskriminierung sind für die Betroffenen so unterschiedlich wie die Diskriminierung selbst. Die meisten sind vor allem aufmerksamer gegenüber Diskriminierungen geworden. Fast genauso viele, nämlich rund drei Viertel der Betroffenen, sind aber auch misstrauischer geworden. Eine Schlechterstellung im Gesundheitsbereich wird von ebenso vielen als belastend erlebt, da sie sich immer wieder an die Situation erinnerten. Mehr als die Hälfte der Betroffenen hat versucht, sich zu wehren, aber es war zu schwer für sie. Vor allem Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung fällt es schwer sich zu wehren. Im Gegensatz dazu sehen sich aber allgemein 30% durch ihre Handlungen gegen die Diskriminierung als gestärkt hervorgegangen. Für etwas mehr als ein Zehntel hatte die Diskriminierung eine Erkrankung zur Folge.

Abbildung 42: Folgen der erlebten Diskriminierung im Gesundheitsbereich

n=156

6.5 Zusammenfassung des Bereichs Gesundheit

Rund 8% der Befragten haben eine Schlechterstellung bei der medizinischen Versorgung erfahren. Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung, ältere Befragte und Personen, die sich subjektiv der unteren Schicht zugehörig fühlen, sowie Befragte mit Migrationshintergrund geben häufiger an, dass sie von einer Diskriminierung im Gesundheitsbereich betroffen sind.

- Von den Betroffenen erfahren Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung und Menschen, die sich subjektiv der unteren Schicht zugehörig fühlen, eher eine fachliche Diskriminierung, etwa durch eine Abweisung im Spital, die Verweigerung eines Medikaments oder einer Behandlung.
- Kommunikative Diskriminierung, z. B. Verständnisschwierigkeiten mit dem Arzt/der Ärztin oder unzureichende Information über Nebenwirkungen, betrifft verstärkt von Diskriminierung Betroffene, die weiblich sind oder die einen (zuschreibbaren) Migrationshintergrund haben.
- Hingegen erfahren eine finanzielle Diskriminierung, etwa Ablehnung einer Behandlung durch die Krankenversicherung oder eine zu teure notwendige Behandlung (Psychotherapie oder Zahnbehandlung), vor allem Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Die Diskriminierung geht in den meisten Fällen von den Ärzten/-innen oder dem Pflegepersonal aus, von anderen Personen in Gesundheitseinrichtungen oder Patienten/-innen geht eine Diskriminierung seltener aus.

Im Gesundheitsbereich weiß über die Hälfte der von Diskriminierung Betroffenen nicht, was sie machen soll. Fast genauso viele suchen Unterstützung und Hilfe, meistens bei Familienmitgliedern oder im Freundeskreis. Offizielle Beschwerdestellen werden selten in Anspruch genommen.

Die Erfahrung einer Diskriminierung führt für viele Befragte dazu, dass sie aufmerksamer gegenüber einer Schlechterstellung werden. Im Gesundheitsbereich werden die Menschen aber auch misstrauisch und sind höher belastet (jeweils drei Viertel).

7 Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Bildung“

Zuerst wird in diesem Kapitel das Ausmaß der Betroffenheit von Diskriminierung im Bildungsbereich, also in Kindergärten, an Schulen etc., nach persönlichen Merkmalen beschrieben. Danach werden die Formen und handelnden Personen dargestellt. Zuletzt werden der Umgang mit der erlebten Diskriminierung und die Folgen für die Betroffenen präsentiert.

Aufgrund der kleinen Stichprobengröße im Bildungsbereich wurden in einigen Fragen auch jene Fälle ergänzt, die angeben, eine Diskriminierung zwar nicht selbst, aber im Umfeld beobachtet zu haben. Insgesamt 263 Befragte (11% der Stichprobe) geben an, dass sie eine Diskriminierung in ihrem unmittelbaren Umfeld beobachtet haben, von diesen konnten 117 auch umfassend Auskünfte über den Vorfall im Bildungsbereich geben. In 38% dieser Fälle handelte es sich bei der betroffenen Person um das eigene Kind, in 25% der Fälle um Bekannte und in 17% der Fälle um einen engen Freund/eine enge Freundin.

7.1 Ausmaß und Betroffenheit im Bildungsbereich

Von den 2.317 Befragten geben 226 (10%) an, dass sie im Bildungsbereich – also in Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen bzw. bei Weiterbildungen – in den letzten drei Jahren eine Schlechterbehandlung oder Diskriminierung selbst erleben mussten. Betrachtet man den Anteil der Betroffenen nach persönlichen Merkmalen, zeigt sich, dass

- Frauen,
- junge Personen im Alter bis 15 Jahren,
- Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere jene mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund (etwa aufgrund der Hautfarbe oder der Deutschkenntnisse),
- Personen mit muslimischem Glauben,
- Personen mit einer homosexuellen Orientierung sowie
- Befragte mit mindestens einem Kind unter 14 im Haushalt

häufiger von einer Diskriminierung im Bildungsbereich berichten.

Tabelle 36: Subjektive und beobachtete Diskriminierung im Bildungsbereich nach Gruppen

		Nur selbst erlebt		Inkl. Proxy-Interviews	
		Anzahl	In Prozent	Anzahl	In Prozent
Gesamt		226	10%	392	17%
Geschlecht	<i>Männer</i>	82	7%	170	15%
	Frauen	144	12%*	220	18%*
Altersgruppen	15 Jahre	37	81%*	93	92%*
	16–29 Jahre	128	23%	191	31%
	30 Jahre und älter	61	4%	108	7%
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	131	7%	294	16%
	mit Migrationshintergrund	96	17%*	98	22%*
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	178	9%	282	15%
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	49	19%*	110	26%*
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	142	9%	229	15%
	muslimisch	32	20%*	76	35%*
	ohne Bekenntnis	36	9%	52	14%
	andere	16	17%	26	24%
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	191	9%	303	15%
	andere sexuelle Orientierung	18	22%*	24	24%*
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	204	10%	334	17%
	mind. 1 Beeinträchtigung	23	10%	57	17%
Soziale Herkunft	untere Schicht	65	11%		
	<i>mittlere Schicht</i>	112	10%		
	obere Schicht	41	7%		
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	115	7%		
	mind. 1 Kind unter 14	112	16%*		

Zeilenprozent; n=2.317; in kursiv=Referenzgruppe

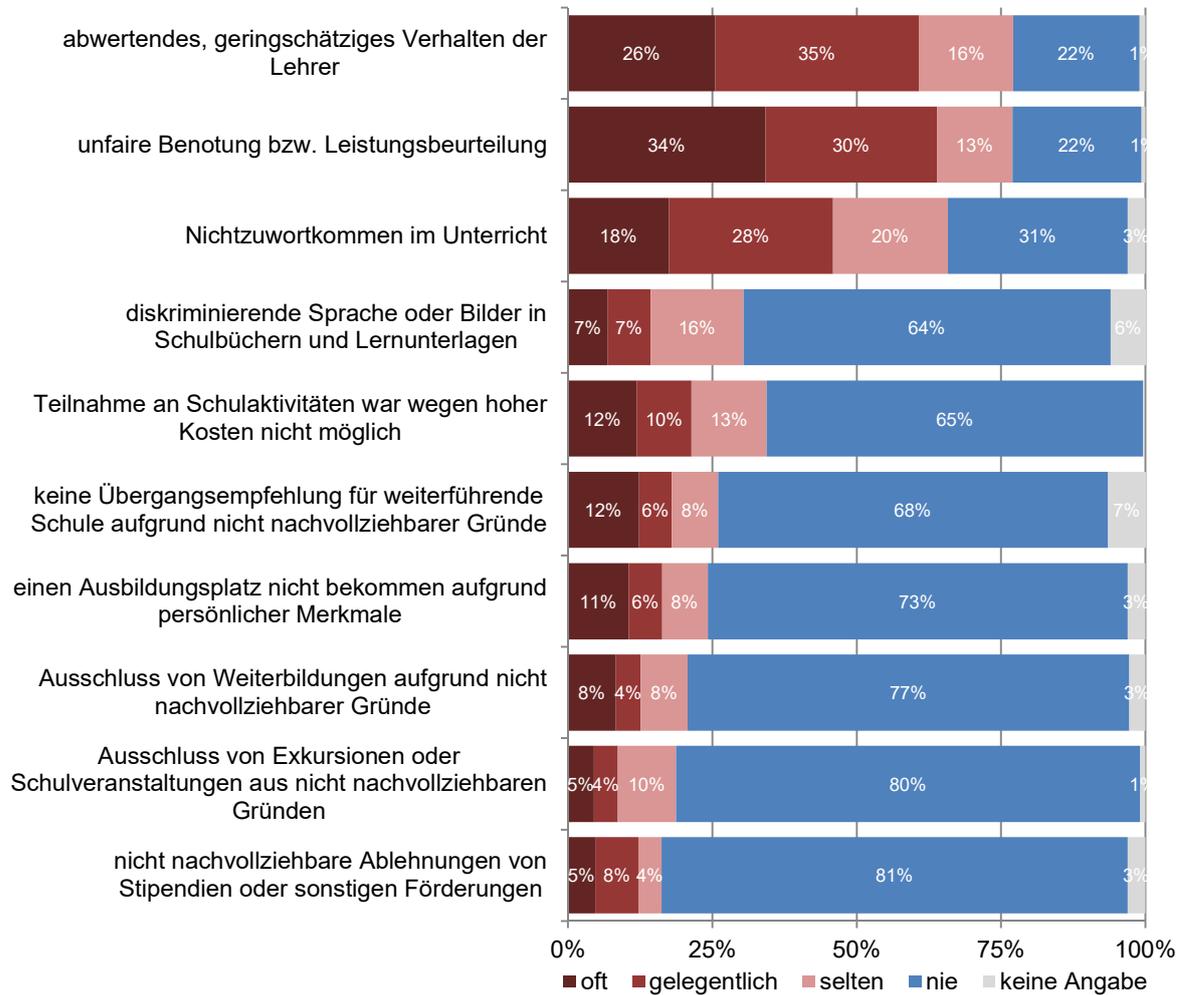
7.2 Formen und handelnde Personen im Bildungsbereich

Der konkrete Vorfall bzw. die Art der Diskriminierung wurde nur von jenen Personen geschildert, die die Diskriminierung auch selbst erlebt haben. Von diesen 226 Personen berichten die meisten (mehr als drei Viertel) von abwertendem, geringschätzigem Verhalten durch die Lehrer/-innen sowie einer unfairen Benotung bzw. Leistungsbeurteilung in der Schule. Auch das Nicht-zuwortkommen im Unterricht wurde von mehr als der Hälfte der Betroffenen als Ungleichbehandlung empfunden. Darüber hinaus berichtet rund ein Drittel der Betroffenen von einer diskriminierenden Sprache oder Bildern in Schulbüchern und Lernunterlagen sowie der Nichtteilnahme an Schulaktivitäten aufgrund zu hoher Kosten. Rund ein Viertel empfand eine ausbleibende Übergangsempfehlung für weiterführende Schulen aufgrund nicht nachvollziehbarer Gründe als Ungleichbehandlung, ein weiteres Viertel gibt

an, einen Ausbildungsplatz aufgrund persönlicher Merkmale nicht bekommen zu haben. Diese strukturellen Formen der Diskriminierung – im Sinn einer Exklusion – betreffen im Schnitt jeweils rund ein Fünftel bis ein Sechstel: 20% wurden von Weiterbildungen ausgeschlossen, 19% von Exkursionen oder Schulveranstaltungen und 17% erhielten Ablehnungen von Stipendien aufgrund nicht nachvollziehbarer Gründe.

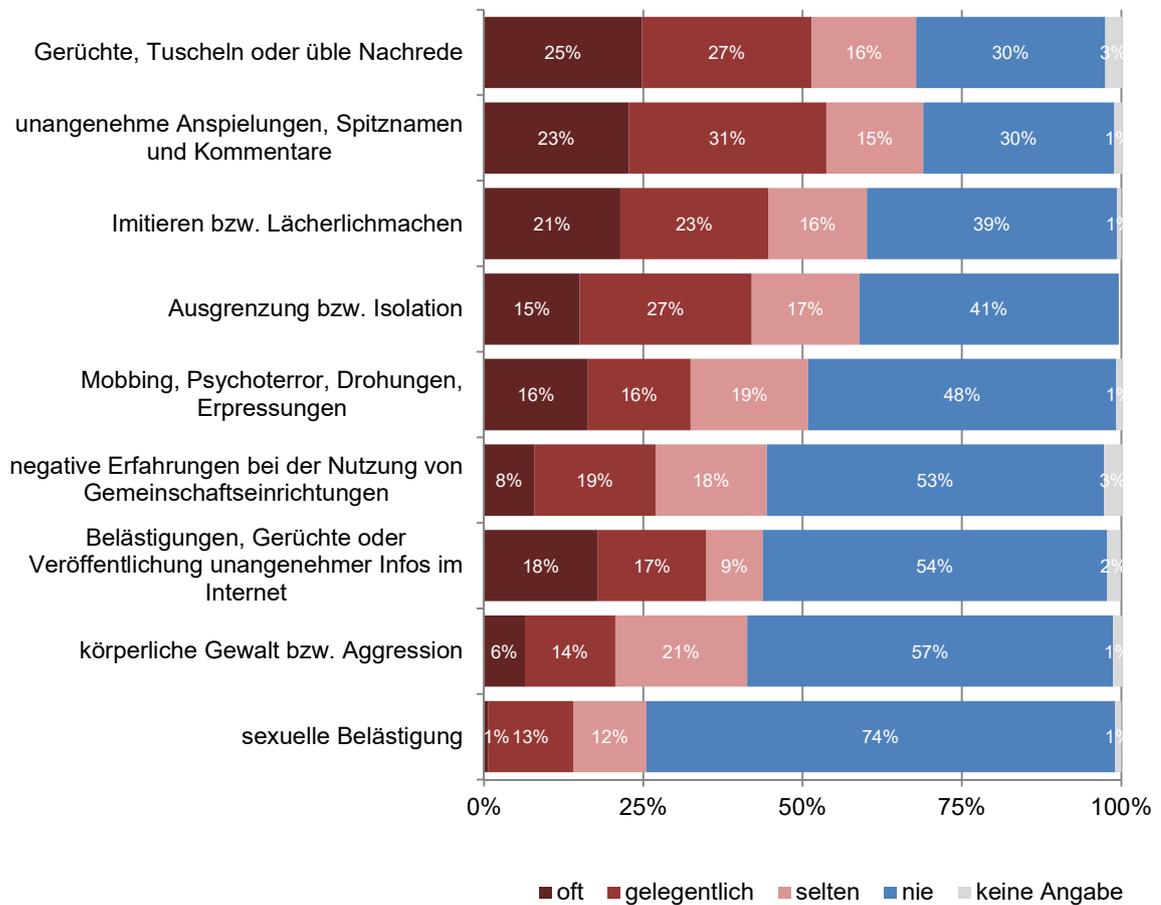
Daneben zeigt sich auch im Bildungsbereich ein hohes Ausmaß an Schlechterbehandlungen im sozialen oder zwischenmenschlichen Kontext. Mehr als zwei Drittel der Betroffenen erlebten das Verbreiten von Gerüchten, Tuscheln oder übler Nachrede, ebenso viele unangenehme Anspielungen, Spitznamen und Kommentare. Rund 60% wurden in einer Bildungseinrichtung imitiert und lächerlich gemacht bzw. ausgegrenzt und isoliert. Rund die Hälfte der Betroffenen erlebte Mobbing, Psychoterror, Drohungen und Erpressungen. Negative Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen mussten 45% der Betroffenen machen. Belästigungen, das Verbreiten von Gerüchten oder die Veröffentlichung von unangenehmen Informationen im Internet erlebten 44%, wobei hier der hohe Anteil (18%) an Betroffenen auffällt, die dies „oft“ erlebten. 41% berichten von körperlicher Gewalt, 25% von sexueller Belästigung.

Abbildung 43: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Bildungsbereich



n=226 (nur Selbstausskunft)

Abbildung 44: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Bildungsbereich



n=226 (nur Selbstauskunft)

In 60% der Fälle gingen die Diskriminierungen von Mitschülern/-innen oder Ausbildungskollegen/-innen aus – bei 24% von ein oder zwei Kollegen/-innen, bei 36% von mehreren. In 51% der Fälle gingen die geschilderten Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von Lehrern/-innen oder Vortragenden aus. In 69% der Fälle fand die Schlechterbehandlung persönlich statt – aber immerhin 28% gaben an, dass sie sowohl persönlich als auch online Schikane und Diskriminierungen ausgesetzt waren.

Tabelle 37: Akteure der Diskriminierung im Bildungsbereich

Von wem ging die Diskriminierung aus?	
von ein oder zwei Mitschülern/Ausbildungskollegen	24%
von mehreren Mitschülern/Ausbildungskollegen	36%
von Lehrern, Vortragenden oder Professoren	51%
von der Leitung der Bildungseinrichtung	12%
von anderen Personen	15%
Wo fand die Diskriminierung statt?	
nur online	1%
nur persönlich	69%
beides	28%
keine Angabe	3%

Mehrfachantworten; Spaltenprozent; n=269 (Selbstauskunft & Proxy-Interviews)

Die insgesamt 19 Items zu möglichen Arten der Diskriminierung im Bildungsbereich lassen sich zu drei Faktoren zusammenfassen:

- Faktor 1 „Didaktik“ beinhaltet jene empfundenen Schlechterbehandlungen, die zumeist vonseiten des Lehrpersonals ausgingen, also z. B. eine unfaire Benotung, abwertendes Verhalten von Lehrern/-innen und Nichtzuwortkommen im Unterricht. Auch diskriminierende Sprache oder Bilder in Lehrmaterialien fallen in diesen Faktor. In weiterer Folge wird diese Form der Diskriminierung als „Diskriminierung im Bereich Didaktik“ bezeichnet.
- Faktor 2 umfasst strukturelle Diskriminierungsformen, die Personen den Zugang zu Bildungseinrichtungen erschweren oder verhindern. In diesen Faktor fallen z. B. der Ausschluss von Exkursionen oder Schulveranstaltungen, der Ausschluss von Weiterbildungen, die Ablehnung von Stipendien, ausbleibende Übergangsempfehlungen oder eine fehlende Teilnahme an Schulaktivitäten aufgrund zu hoher Kosten. Diese Form der Diskriminierung wird im Bericht als „Zugangsdiskriminierung“ bezeichnet.
- Faktor 3 umfasst wiederum „weichere“ Formen der Diskriminierung in Bildungseinrichtungen, die zumeist von Mitschülern/-innen bzw. Kollegen/-innen ausgehen: Gerüchte, Tuscheln, unangenehme Anspielungen, Imitieren, Lächerlichmachen, Ausgrenzung, Isolation, Drohungen, Erpressungen zählen allesamt zu diesem Faktor. Diese Form der Diskriminierung wird im Bericht als „Diskriminierung durch Mitschüler/-innen“ bezeichnet.

Die drei Indizes können Werte zwischen 0 (in keinsten Art und Weise betroffen) und 3 (im vollen Umfang betroffen) annehmen. Im direkten Mittelwertvergleich zeigt sich eine generell höhere Betroffenheit durch Diskriminierung im Bereich der Didaktik, gefolgt von Diskriminierung durch

Mitschüler/-innen und der Zugangsdiskriminierung. Ein Gruppenvergleich zeigt jedoch unterschiedliche Betroffenheitsmuster:

- Mädchen erleben häufiger Diskriminierung durch Mitschüler/-innen in der Schule als Burschen.
- Jüngere Betroffene (unter 16 Jahre) erleben häufiger Diskriminierung durch das Lehrpersonal, während ältere Personen (über 30 Jahre) häufiger von strukturellen Diskriminierungen beim Zugang zu Bildungsangeboten berichten.
- Interessanterweise zeigen sich in diesem Bereich kaum signifikante Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Lediglich in Bezug auf den Zugang zu Bildungsangeboten erleben Personen mit einer sichtbar anderen Herkunft etwas häufiger Benachteiligungen.
- Junge Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung erleben häufiger Mobbing und Diskriminierung durch ihre Mitschüler/-innen.
- Auch Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung erleben häufiger Diskriminierung im sozialen Bereich, also durch ihre Kollegen/-innen und Mitschüler/-innen.
- Auffällig ist zuletzt, dass sich vor allem jene Befragten, die sich tendenziell im unteren Drittel der Gesellschaft sehen, im Bildungsbereich diskriminiert und benachteiligt fühlen – und zwar sowohl in der Schule durch Lehrer/-innen und Mitschüler/-innen, als auch in Bezug auf den Zugang zu Bildungsangeboten und -einrichtungen.

Tabelle 38: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Bildungsbereich

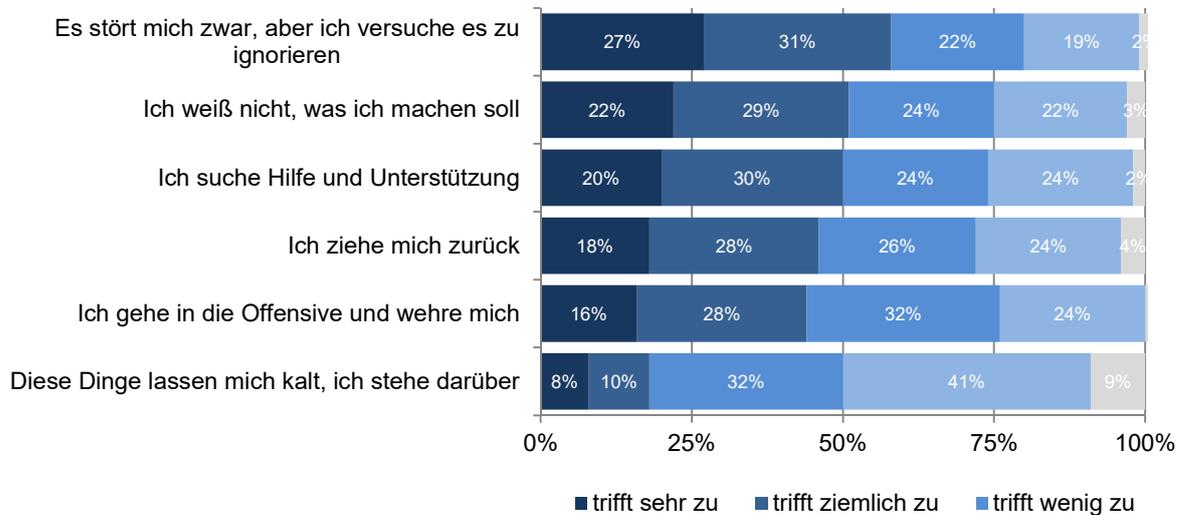
		Faktor Didaktik	Faktor Zugang	Faktor Mitschüler /-innen
Gesamt		1,33	0,49	1,04
Geschlecht	<i>Männer</i>	1,26	0,48	0,81
	Frauen	1,37	0,50	1,15*
Altersgruppen	bis 15 Jahre	1,72*	0,38	1,29
	<i>16–29 Jahre</i>	1,32	0,45	1,04
	30 Jahre und älter	1,04	0,71*	0,80
Migrationshintergrund	<i>kein Migrationshintergrund</i>	1,34	0,46	1,02
	mit Migrationshintergrund	1,33	0,53	1,07
Sichtbar andere Herkunft	<i>kein zuschreibbarer Migrationshintergrund</i>	1,31	0,42	0,98
	zuschreibbarer Migrationshintergrund	1,43	0,77*	1,26
Religion	<i>katholisch/evangelisch</i>	1,35	0,48	1,12
	muslimisch	1,29	0,64	1,24
	ohne Bekenntnis	1,26	0,44	0,67
	andere	1,42	0,41	0,70
Sexuelle Orientierung	<i>heterosexuell</i>	1,30	0,47	0,94
	andere sexuelle Orientierung	1,58	0,54	1,83*
Beeinträchtigungen	<i>keine Beeinträchtigung</i>	1,31	0,47	0,96
	mind. 1 Beeinträchtigung	1,57	0,66	1,67*
Soziale Herkunft	untere Schicht	1,54*	0,94*	1,46*
	<i>mittlere Schicht</i>	1,17	0,27	0,92
	obere Schicht	1,49	0,46	0,73
Kinder im Haushalt	<i>kein Kind unter 14</i>	1,29	0,47	1,01
	mind. 1 Kind unter 14	1,38	0,51	1,06

Mittelwerte Summenindex Faktoren; n=226 (nur Selbstauskunft); in *kursiv*=Referenzgruppe

7.3 Umgang mit der erlebten Diskriminierung im Bildungsbereich

Wie gingen die Betroffenen mit der selbst erlebten Diskriminierung und Benachteiligung in ihrer Ausbildung um? Wie schon in den anderen Lebensbereichen geben auch im Bildungsbereich die meisten Betroffenen (58%) an, sie hätten sich zwar daran gestört, aber versuchten es zu ignorieren. Weitere 46% geben an, sich zurückgezogen zu haben. Aktiv nach Hilfe und Unterstützung gesucht hat jede/-r Zweite. In die Offensive gegangen sind 44%.

Bedenklich hoch ist der Anteil jener, die der Aussage „*Ich weiß nicht, was ich machen soll*“ zumindest „ziemlich“ zustimmen. Mit 51% wusste rund jede/-r Zweite sich nicht zu helfen. Frauen (56%), Jugendliche unter 16 Jahren (63%) und junge homosexuelle Menschen (87%) geben signifikant häufiger an, nicht zu wissen, wie sie sich gegen die Schlechterbehandlung und Diskriminierung wehren sollen.

Abbildung 45: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Bildungsbereich

n=226 (nur Selbstauskunft)

Am häufigsten wandten sich die Betroffenen an Familienmitglieder und den Freundeskreis. Im Schnitt hofften 42%, auf diese Art mit der erlebten Diskriminierung umgehen zu können. 27% haben das direkte Gespräch mit der Person gesucht, von der die Diskriminierung ausgeht. 15% haben sich an den Direktor/die Direktorin gewandt, 12% an Vertrauenslehrer/-innen, Schulpsychologen/-innen o. ä., 10% an externe Beratungsstellen. 29% der Betroffenen haben nichts unternommen, zumeist mit der Begründung, es würde sowieso nichts bringen/ändern.

Wie Personen mit einer Diskriminierung im Bildungsbereich umgehen, unterscheidet sich erwartungsgemäß je nach Betroffenheitsgrad: Personen, die die Diskriminierung am eigenen Leib erleben mussten, haben sich häufiger an die Familie oder an Freunde/-innen gewandt (51%), vor allem aber geben diese häufiger an, nichts gemacht zu haben und die Situation über sich ergehen zu lassen (27%). Im Vergleich dazu geben Eltern von Kindern, die in der Schule diskriminiert wurden, häufiger an, sich an die Direktoren/-innen (28%) oder Vertrauenslehrer/-innen, Schulpsychologen/-innen o. ä. (23%) gewandt zu haben, oder sie haben das direkte Gespräch mit der Person gesucht, von der die Diskriminierung ausgeht (26%), oder sie haben sich an Beratungsstellen (26%) oder offizielle Einrichtungen (19%) gewandt.

Von jenen in Summe nur 26 Personen (zumeist Eltern), die angaben, sich an offizielle und/oder Beratungsstellen gewandt zu haben, nannten 37% den Stadtschulrat/Landesschulrat, 28% den Elternverein und jeweils 13% die Arbeiterkammer oder Antidiskriminierungsstellen als Anlaufstelle.

Tabelle 39: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Bildungsbereich

	in Prozent
Familienmitglieder, Freunde um Rat gefragt	42%
nichts davon, gar nichts gemacht	29%
das Gespräch mit dem Diskriminierer gesucht	27%
an den Direktor der Bildungseinrichtung gewandt	15%
an Vertrauenslehrer, Schulpsychologen o. ä. gewandt	12%
an Beratungsstellen gewandt	10%
an eine andere zuständige Person gewandt	8%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	8%
auf andere Art und Weise nach Hilfe gesucht	5%
in sozialen Medien um Trost und Rat gesucht	5%
weiß nicht, keine Angabe	3%
bei Kulturvereinen, religiösen Vereinen Hilfe gesucht	2%
rechtliche Schritte eingeleitet	2%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=305 (Selbstausskunft & Proxy-Interviews)

Tabelle 40: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung im Bildungsbereich

	in Prozent
es würde sowieso nichts bringen/ändern	54%
Angst vor Einschüchterung durch die Diskriminierer	21%
Angst vor negativen Konsequenzen	21%
ich will nicht, dass andere davon erfahren/darüber sprechen/Scham	15%
es ist nicht der Rede wert/zu trivial	12%
das passiert dauernd	11%
ich kenne keine Einrichtungen, die mir hätten helfen können	7%
die Meldung des Vorfalls wäre zu umständlich, keine Zeit	6%
ich weiß nicht, wie bzw. wo ich das melden soll	5%
ich regle das Problem lieber selbst/mit Freunden/Kollegen/Familie	2%
Sonstiges	1%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=51 (nur Selbstausskunft)

Tabelle 41: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen bei Diskriminierung im Bildungsbereich

	in Prozent
Stadtschulrat, Landesschulrat	37%
Elternverein	28%
Arbeiterkammer	13%
Antidiskriminierungsstellen	13%
Rechtsanwalt	10%
Gleichbehandlungsbeauftragte	7%
andere Einrichtungen	6%
Gleichbehandlungskommission	4%
spezielle Beratungsstellen	3%

Zeilenprozent; Mehrfachantworten möglich; n=26 (Selbstausskunft & Proxy-Interviews Eltern)

7.4 Folgen der Diskriminierung im Bildungsbereich

Welche Auswirkungen hatten die erlebten Diskriminierungen im Bildungsbereich auf das subjektive Befinden der unmittelbar selbst Betroffenen?

78% geben an, die Situation habe sie derart stark belastet, dass sie immer wieder daran denken mussten. 76% sagen, sie seien aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden, ca. genauso viele sagen, sie seien generell misstrauischer geworden. Sechs von zehn geben darüber hinaus noch an, dass sie zwar versucht hätten, sich zu wehren, es aber letztlich zu schwer für sie war.

Fast jede/-r Fünfte gibt an, die Bildungseinrichtung infolge der erlebten Diskriminierung gewechselt zu haben. 10% sind krank geworden.

Abbildung 46: Folgen der erlebten Diskriminierung im Bildungsbereich



n=226 (nur Selbstausskunft)

Ergänzend wurden auch die Eltern von Kindern gefragt, wie sie die Situation erlebt haben: 87% der Eltern sagen, sie seien aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden, 84% sagen, die Situation habe sie belastet und sie mussten immer wieder daran denken. 75% der Eltern sind generell misstrauischer geworden und 18% bekamen Angst, selbst auch diskriminiert zu werden.

7.5 Zusammenfassung des Bereichs „Bildung“

Im Bildungsbereich erleben 10% der Befragten eine Schlechterstellung. Häufiger von einer Diskriminierung betroffen sind junge Befragte, Personen mit

(zuschreibbarem) Migrationshintergrund, mit muslimischem Glauben, mit einer homosexuellen Orientierung sowie mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt.

- Didaktische Diskriminierung, d. h. eine zumeist vom Lehrpersonal ausgehende Schlechterbehandlung sowie als diskriminierend empfundene Unterrichtsmaterialien, betrifft verstärkt jüngere Menschen und Betroffene, die sich subjektiv der unteren Schicht zugehörig fühlen.
- Zugangsdiskriminierung, also die Nicht-Teilnahme an Exkursionen, die Ablehnung von Stipendien oder eine fehlende Übertrittsempfehlung in weiterführende Schulen, wird verstärkt von Betroffenen geäußert, die sich subjektiv der unteren Schicht zugehörig fühlen, die über 30 Jahre alt sind oder eine sichtbar andere Herkunft haben.
- Durch die Mitschüler/-innen, etwa über Gerüchte, unangenehme Anspielungen oder (Cyber-)Mobbing, erleben häufiger Mädchen, Betroffene mit einer homosexuellen Orientierung oder mit einer körperlichen Beeinträchtigung sowie Jugendliche, die sich subjektiv der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen, eine Diskriminierung.

Über die Hälfte der Betroffenen gibt an, dass die Diskriminierung von den Lehrkräften ausging, aber auch die Mitschüler/-innen und die Leitung der Bildungseinrichtung sind häufig Akteure der Diskriminierung.

Rund die Hälfte der Betroffenen weiß nicht, was sie gegen die Schlechterstellung tun kann. Mädchen, jüngere Betroffene und Betroffene mit einer homosexuellen Orientierung wissen häufiger nicht, wie sie sich wehren können.

Von den Betroffenen im Bildungsbereich wird die Diskriminierung von über drei Viertel als äußerst belastend erlebt und ein Fünftel wechselte die Einrichtung aufgrund der Schlechterstellung.

8 Zusammenführung und Vergleich der Bereiche

Nachdem in den vorigen Kapiteln die Diskriminierungserfahrungen in den einzelnen Lebensbereichen „Arbeit“, „Wohnen“, „Gesundheit“ und „Bildung“ einzeln dargestellt und analysiert wurden, soll in diesem Kapitel eine vergleichende Zusammenschau der Ergebnisse geliefert werden.

8.1 Ausmaß und Betroffenheit von Diskriminierung

Am meisten Befragte haben in den letzten drei Jahren im Arbeitsbereich eine Schlechterbehandlung oder Diskriminierung erlebt. Mit 21% gibt rund jede/r fünfte Befragte an, sich entweder beim Zugang zu Arbeit oder im Job selbst diskriminiert gefühlt zu haben. Hochgerechnet sind dies rund 1,2 Mio. Menschen in Österreich. An zweiter Stelle folgt der Bereich „Wohnen“: 13% der Befragten bzw. rund 790.000 Menschen geben an, in den letzten drei Jahren bei der Wohnungssuche oder beim Mieten einer Wohnung eine Schlechterbehandlung erlebt zu haben. Seltener fühlten sich die Befragten in den anderen beiden Lebensbereichen diskriminiert: Im Bereich „Bildung“ – also in der Schule oder bei Weiterbildungen – erlebten 10% (rund 600.000 Menschen in Österreich) eine Diskriminierung in den letzten drei Jahren, im Gesundheitsbereich – also z. B. beim Zugang zu medizinischen Dienstleistungen – 8% (rund 485.000 Menschen in Österreich).

Vergleicht man unterschiedliche Bevölkerungsgruppen anhand ihrer persönlichen Merkmale, wird schnell ersichtlich, dass es manche Gruppen gibt, die in (fast) jedem Bereich eine Diskriminierung erlebten, wohingegen andere Gruppen in lediglich einem Bereich verstärkt von Diskriminierung betroffen sind.

- Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere jene, deren Herkunft aufgrund ihrer Hautfarbe oder eines Akzents schnell ersichtlich wird, sowie jene mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft sind in allen Lebensbereichen in einem höheren Ausmaß von Diskriminierung betroffen.
- Dasselbe trifft auf jene Befragten zu, die sich selbst weiter unten in der Gesellschaft verorten würden, sowohl in Bezug auf ihre soziale Herkunft (Elternhaus) als auch ihre aktuelle gesellschaftliche Position. Sie sind in drei von vier Bereichen häufiger von Diskriminierung betroffen.
- Muslimische Befragte sind ebenfalls in den Bereichen „Arbeit“, „Wohnen“ und „Bildung“ wesentlich häufiger Diskriminierungen ausgesetzt als etwa Menschen mit christlicher Religionszugehörigkeit.
- Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung werden im Gesundheitsbereich, in der Arbeitswelt und im Wohnkontext häufiger diskriminiert.

- Für Personen mit einer homosexuellen Orientierung ist insbesondere der Wohnungs- als auch der Bildungsbereich mit einem höheren Diskriminierungsrisiko verbunden.
- Ältere Befragte benötigen häufiger Gesundheitsleistungen, dementsprechend erleben sie erwartungsgemäß auch etwas häufiger eine Schlechterbehandlung in diesem Bereich. In diesem Bereich berichten auch Frauen von einer leicht höheren Diskriminierungsinzidenz.
- Generell fällt auf, dass Frauen im Schnitt in den meisten Bereichen nicht signifikant häufiger von Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen berichten als Männer. Das ist unter anderem auch darauf zurückzuführen, dass Frauen in Österreich häufiger strukturellen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind, die den Betroffenen nicht immer bewusst bzw. oftmals auch nicht direkt erkennbar sind (z.B. ungleicher Lohn, geringere Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten u.ä.). Hier stößt die persönliche Befragung von Betroffenen hinsichtlich ihrer subjektiven Erfahrungen mit Diskriminierung an ihre Grenzen. Welche strukturellen und gesellschaftlichen Mechanismen hinter erlebten Diskriminierungen stehen, ist für die Betroffenen nicht immer einsehbar. Insbesondere mittelbare Formen der Diskriminierung (etwa am Arbeitsmarkt oder im Schul- und Bildungssystem) werden von Menschen nur eingeschränkt reflektiert, weil sie wesentlich schwerer zu identifizieren sind als unmittelbare Diskriminierungen im Zwischenmenschlichen.
- Abseits struktureller Formen von Diskriminierung zeigt sich aber in manchen Bereichen und spezifischen Diskriminierungsformen sehr wohl ein höheres Diskriminierungsrisiko von Frauen gegenüber Männern. Die Schilderungen und Erzählungen von betroffenen Frauen in der Befragung deuteten bereits an, dass diese im Gegensatz zu Männern häufiger sexuellen Belästigungen und unangenehmen Anspielungen bzw. Kommentaren ausgesetzt sind. So berichten 16% der Frauen, die sich im Arbeitskontext diskriminiert fühlten, dass sie häufig ungewöhnliche Fragen bei Vorstellungsgesprächen gestellt bekommen haben – bei betroffenen Männern sind es „nur“ 6%. Junge Mädchen in Ausbildung berichten zu 26%, dass sie bereits oft unangenehme Anspielungen, Spitznamen oder Kommentare seitens Lehrpersonal oder Schulkollegen bzw. Schulkolleginnen über sich ergehen lassen mussten (im Vergleich zu 17% der Burschen). Besonders deutlich wird das höhere Diskriminierungsrisiko von Frauen wenn es um sexuelle Belästigung geht: Im Arbeitskontext gaben 20% der betroffenen Frauen an, dass sie bereits oft oder gelegentlich sexuellen Belästigungen ausgesetzt waren, bei Männern sind es 2%.

Abbildung 47: Von Diskriminierung Betroffene in den Bereichen nach Gruppen

n=432 (Arbeit), n=222 (Wohnen), n=156 (Gesundheit), n=188 (Bildung)

Ebenfalls ersichtlich wird das Ausmaß an Mehrfachdiskriminierung, also Diskriminierung aufgrund mehrerer (vermuteter) Gründe und Merkmale. 28% aller Betroffenen geben an, aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert worden zu sein. Besonders häufig wurden dabei die Merkmale „Herkunft“ und „Religion“ gemeinsam genannt, aber auch die Merkmale „Geschlecht“ und „Alter“, „körperliche Beeinträchtigung“ und „Alter“ sowie „Geschlecht“ und „Familienstand/Kinder“ wurden häufig in Kombination genannt.

8.2 Formen der Diskriminierung

Die geschilderten Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen in der Befragung sind ganz unterschiedlich in Art, Inhalt und Härte. In der Arbeitswelt berichteten die Betroffenen entweder von Ungleichbehandlungen beim Zugang zu Arbeit oder aber von Diskriminierungen im Job selbst, sei es durch die Organisation (strukturell) oder durch Kollegen und Kolleginnen (sozial).

- 30- bis 40-Jährige, Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere jene mit einer sichtbar anderen Herkunft, sowie Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung und mit Kindern berichten häufiger von einer Zugangsdiskriminierung zu Arbeit, also von ungerechtfertigten Schwierigkeiten und Schlechterbehandlungen während der Jobsuche.
- Eine strukturelle Diskriminierung innerhalb der Organisation wird häufiger von jüngeren Betroffenen, von Betroffenen mit Migrations-

hintergrund, mit einer körperlichen Beeinträchtigung oder Personen, die sich eher weiter unten in der Gesellschaft sehen, erfahren.

- Im zwischenmenschlichen Kontakt erfahren vor allem Betroffene mit Migra
- tionshintergrund, mit muslimischem Glauben oder ohne Glaubensbekenntnis sowie Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung häufiger eine Diskriminierung.

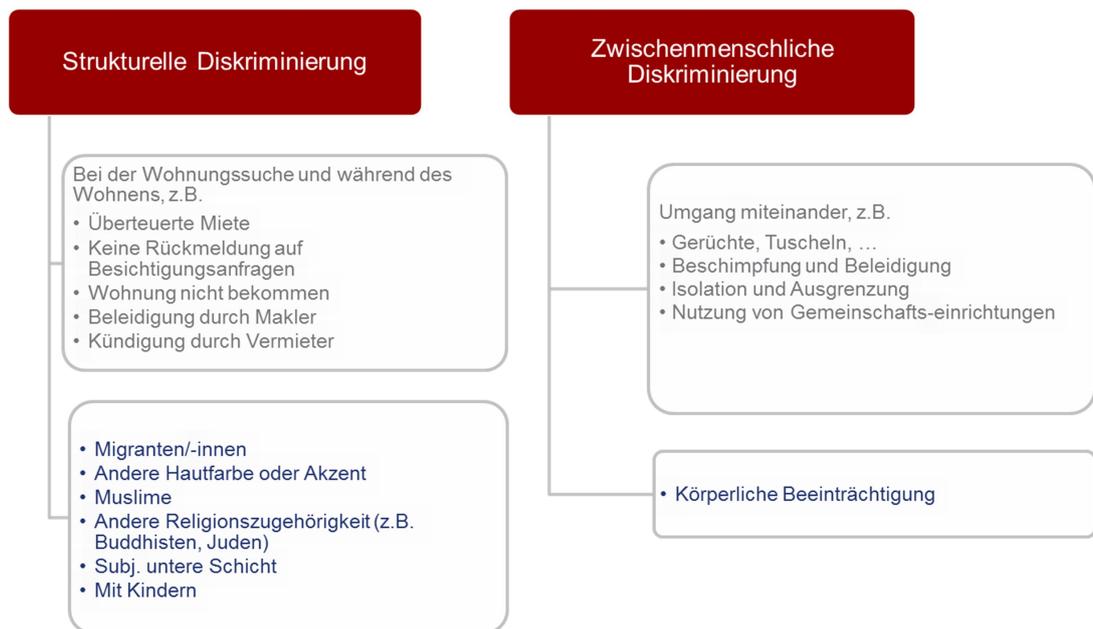
Abbildung 48: Diskriminierungsfaktoren im Arbeitsbereich



n=432

Im Wohnbereich berichten die Betroffenen im Wesentlichen von zwei Formen der Diskriminierung: Entweder beim Zugang zu (leistbarem) Wohnen oder aber beim Mieten einer Wohnung selbst.

- Menschen mit Migrationshintergrund, mit muslimischem Glauben, Menschen, die sich subjektiv eher einer unteren Schicht zugehörig fühlen, sowie Menschen mit Kindern erleben häufiger eine Diskriminierung bei der Wohnungssuche.
- Tatsächlich signifikant häufiger als andere Gruppen erleben lediglich Betroffene mit einer körperlichen Behinderung eine Diskriminierung im zwischenmenschlichen Bereich, sprich in ihrer Wohnumgebung.

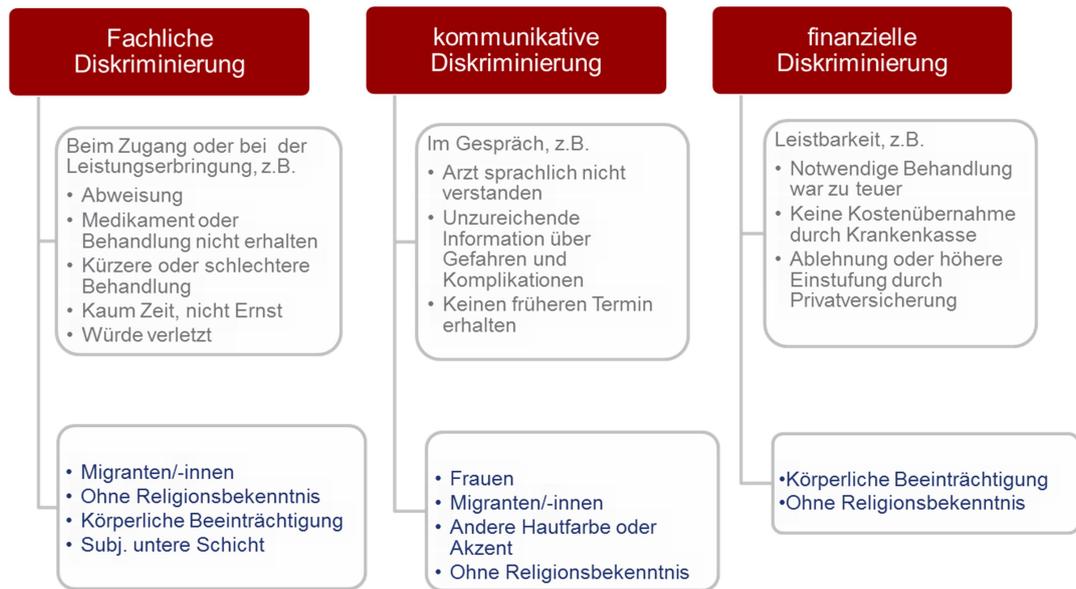
Abbildung 49: Diskriminierungsfaktoren im Wohnbereich

n=222

Im Gesundheitsbereich zeigen sich drei wesentliche Formen der Betroffenheit:

- Eine fachliche Diskriminierung beim Zugang zu oder dem Erhalt einer medizinischen Dienstleistung trifft vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen ohne Glaubensbekenntnis, mit einer körperlichen Beeinträchtigung und jene, die sich der unteren gesellschaftlichen Schicht zugehörig fühlen.
- Eine Schlechterbehandlung in der zwischenmenschlichen Kommunikation, etwa zwischen Arzt/Ärztin und Patient/-in, erleben Frauen, Personen mit einer nicht-weißen Hautfarbe oder einem Akzent, Personen ohne Glaubensbekenntnis häufiger.
- Finanziell diskriminiert fühlen sich häufiger Menschen ohne Glaubensbekenntnis und mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

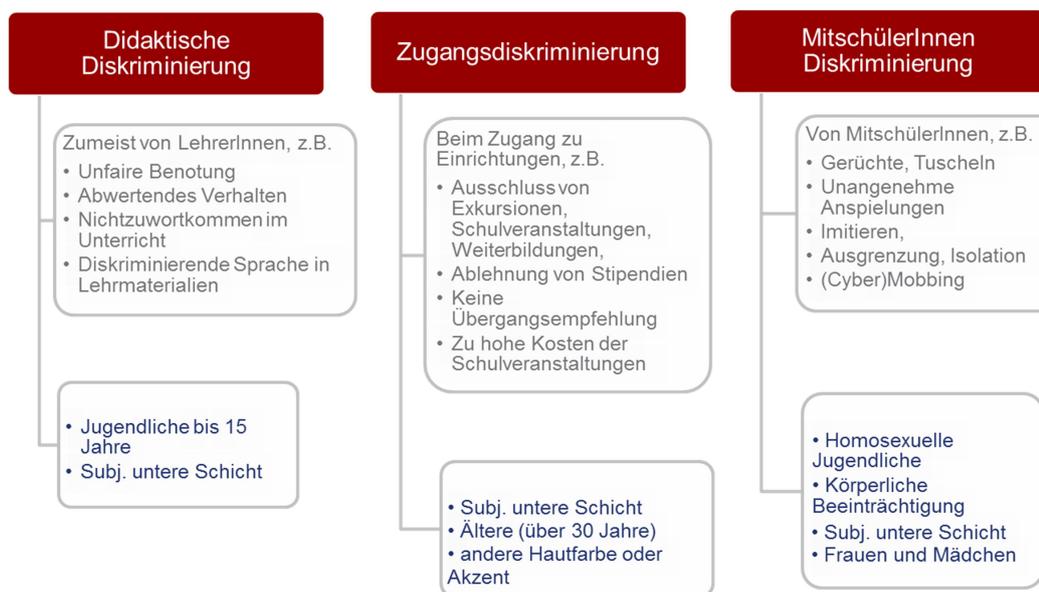
Abbildung 50: Diskriminierungsfaktoren im Gesundheitsbereich



n=156

Im Bildungsbereich lassen sich die unterschiedlichen Arten der Diskriminierung ebenfalls zu drei Faktoren bündeln:

- Eine didaktische Diskriminierung – d. h. eine Schlechterbehandlung im Unterricht – erleben vor allem Jugendliche und Betroffene, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen.
- Eine Zugangsdiskriminierung, etwa in Form von ausbleibenden Übertrittsempfehlungen, nicht genehmigten Stipendien oder Exklusion von Schulaktivitäten – erleben häufiger Betroffene, die sich der unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen oder die einen sichtbaren Migrationshintergrund aufweisen.
- Durch die Mitschüler/-innen werden vor allem junge Menschen mit einer homosexuellen Orientierung, mit einer körperlichen Beeinträchtigung, Jugendliche, die sich der unteren Schicht zugehörig fühlen, sowie Frauen und Mädchen diskriminiert, gemobbt und herabgewürdigt.

Abbildung 51: Diskriminierungsfaktoren im Bildungsbereich

n=188

Im Vergleich der direkten Betroffenheit von Diskriminierung zeigt sich, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur häufiger von Diskriminierung, sondern auch häufiger mit unterschiedlichen Formen der Diskriminierung konfrontiert sind. Menschen, die aus dem Ausland nach Österreich zugewandert sind, insbesondere aus der Türkei, dem ehemaligen Jugoslawien oder aus Ländern außerhalb Europas, erleben in ihrem Alltag nicht nur Diskriminierung etwa im zwischenmenschlichen Bereich, sondern meistens schon früher – etwa wenn es um den Zugang zu Arbeit oder Wohnungen geht.

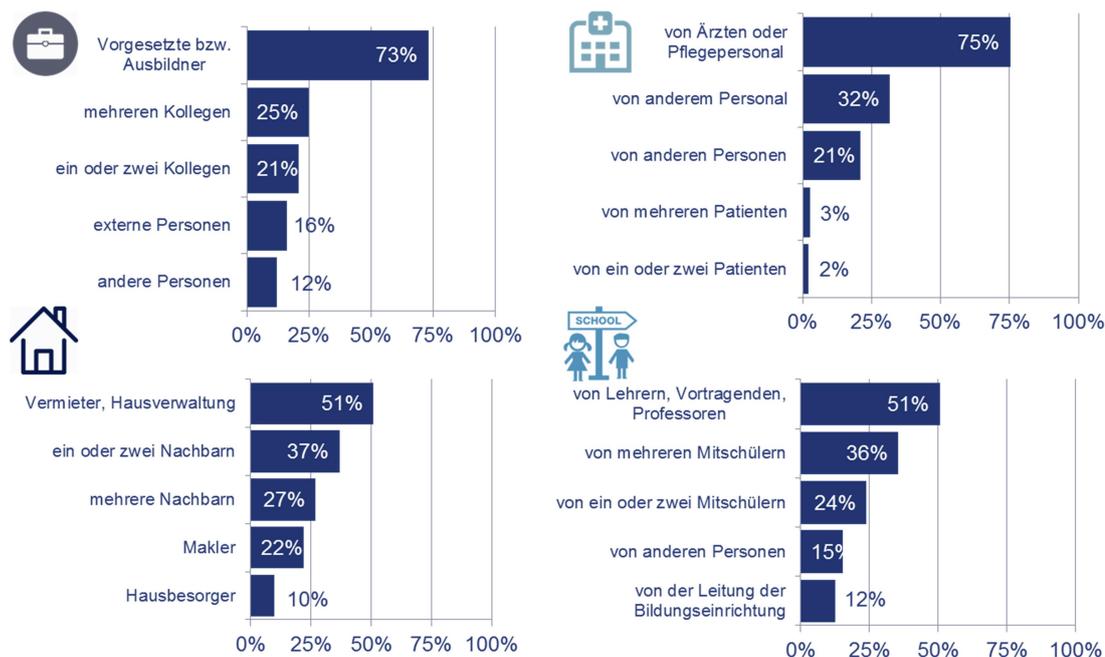
Auffällig ist darüber hinaus, dass sich Menschen, die sich eher weiter unten in der Gesellschaft verorten würden (sowohl was ihre soziale Herkunft als auch ihre aktuelle gesellschaftliche Position betrifft), in allen vier Lebensbereichen zumindest in einem Faktor vermehrt diskriminiert fühlen. Im schulischen Bildungsbereich, der die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs stark determiniert, sind es zudem alle drei Diskriminierungsformen, in denen diese Menschen sich stärker benachteiligt fühlen.

8.3 Akteure der Diskriminierung

Betrachtet man die häufigsten Urheber/-innen im Vergleich, sind die Personen oder Gruppen kontextgebunden. Im Arbeitsbereich geht die Diskriminierung am häufigsten von Vorgesetzten aus, gefolgt von den Kollegen/-innen. Ärzte/-innen und Pflegepersonal werden vom überwiegenden Teil der Betroffenen im Gesundheitsbereich als verursachende Akteure genannt. Im Wohnbereich sind es zwar primär der/die Vermieter/-in oder die Hausverwaltung, aber auch

die Nachbarn/-innen und Makler/-innen spielen eine gewichtige Rolle. Für den Bildungsbereich zeigt sich eine Schlüsselfunktion der Lehrer/-innen, Vortragenden und Professoren/-innen, die bei der Hälfte der Betroffenen Diskriminierungserfahrungen auslösen. Viele Betroffene erfahren darüber hinaus aber auch aufgrund des Verhaltens von Mitschülern/-innen eine Schlechterstellung.

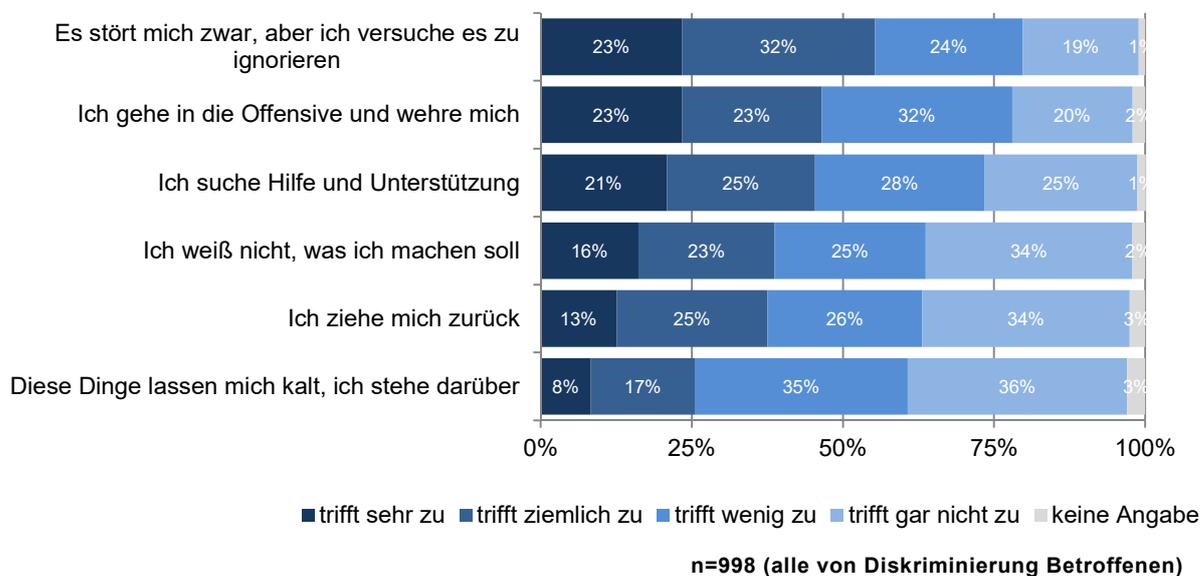
Abbildung 52: Akteure der Diskriminierung in den verschiedenen Bereichen



8.4 Umgang mit der erlebten Diskriminierung

Über alle Bereiche hinweg versucht mehr als die Hälfte der Betroffenen, die erlebte Schlechterstellung und Diskriminierung zu ignorieren. Fast 40% wissen nicht, was sie machen könnten, und fast ebenso viele ziehen sich zurück. Ein Viertel der Betroffenen versucht noch, darüberzustehen und die Schlechterstellung an sich abprallen zu lassen. Das Ausmaß der Betroffenen, die damit nicht gegen die erlebte Diskriminierung vorgeht, ist bedenklich. Nur etwas weniger als die Hälfte geht in die Offensive und setzt sich zur Wehr oder sucht zumindest Hilfe und Unterstützung im persönlichen Umfeld.

Abbildung 53: Allgemeiner Umgang mit Diskriminierung



Der Umgang mit der Diskriminierung unterscheidet sich dabei nach dem Bereich und nach den persönlichen Merkmalen der Betroffenen. Der Versuch, die Schlechterstellung zu ignorieren, passiert in allen Bereichen aber am häufigsten. Männer, Menschen im mittleren Alter und Menschen mit Migrationshintergrund wenden verstärkt diese Strategie an.

Betroffene im Arbeits- und Wohnbereich gehen öfters in die Offensive und setzen sich zur Wehr. Eine solche Taktik wird eher von Personen ohne Migrationshintergrund und ohne Glaubensbekenntnis sowie von Personen, die sich subjektiv der oberen Schicht zugehörig fühlen, eingesetzt – vermutlich auch, weil diese über eine höhere Resilienz und bessere Ressourcen und Unterstützungen in ihrem Alltag verfügen.

Unwissenheit über mögliche Abhilfen zeigt sich im Bildungs- und Gesundheitsbereich am stärksten, wobei vor allem Frauen, Betroffene mit einer körperlichen Beeinträchtigung und Menschen, die sich der unteren Schicht zugehörig fühlen, häufiger nicht wissen, wie sie gegen die Diskriminierung angehen könnten.

Ein Sich-Zurückziehen erfolgt häufiger im Bildungsbereich. Bedenklich ist auch, dass insbesondere sehr verletzbare Gruppen wie z. B. Frauen, Zuwanderer/-innen, Homosexuelle oder Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung häufiger angeben, die erlebten Diskriminierungen hätten bei ihnen dazu geführt, dass sie sich zurückziehen.

Im Wohn- und Arbeitsbereich versuchen die Betroffenen am ehesten, über die Schlechterstellung zu stehen. Vor allem männliche Betroffene, Betroffene mit Migrationshintergrund, im mittleren Alter, mit muslimischem Glauben und sich der unteren sozialen Schicht subjektiv zugehörig Fühlende versuchen ver-

stärkt, sich nicht von der Diskriminierung negativ beeinflussen oder irritieren zu lassen.

Abbildung 54: Konkrete Reaktion auf die Diskriminierung nach Bereichen

Arbeit

Familie, Freunde um Rat gefragt	29%
das Gespräch gesucht	27%
<u>an Vorgesetzte gewandt</u>	17%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	15%
<u>an Beratungsstellen gewandt</u>	12%
ich habe gar nichts gemacht	30%

Gesundheit

Familie, Freunde um Rat gefragt	37%
das Gespräch gesucht	22%
<u>an Krankenkasse gewandt</u>	14%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	12%
<u>an Beratungsstellen gewandt</u>	11%
ich habe gar nichts gemacht	33%

Wohnen

Familie, Freunde um Rat gefragt	35%
das Gespräch gesucht	32%
<u>auf andere Art nach Unterstützung gesucht</u>	15%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	16%
<u>an Beratungsstellen gewandt</u>	11%
ich habe gar nichts gemacht	26%

Bildung

Familie, Freunde um Rat gefragt	42%
das Gespräch gesucht	27%
<u>an DirektorIn gewandt</u>	17%
bei einer offiziellen Stelle beschwert	8%
<u>an Beratungsstellen gewandt</u>	10%
ich habe gar nichts gemacht	29%

n=432 (Arbeit), n=222 (Wohnen), n=156 (Gesundheit), n=188 (Bildung)

In allen vier Lebensbereichen suchen die Betroffenen zunächst vor allem Rat bei Freunden/-innen und Familie, vor allem aber wenn die Diskriminierung im Bildungsbereich stattfindet. Viele suchen auch das Gespräch mit dem/der Urheber/-in der Diskriminierung. Die Hinwendung zu übergeordneten Stellen, meistens innerhalb der Organisation oder Einrichtung (etwa Vorgesetzte/-r in der Firma oder Direktor/-in an der Schule), ist die am dritthäufigsten genannte Strategie. Eine offizielle Beschwerde oder das Aufsuchen einer Beratungsstelle wird hingegen seltener von den Betroffenen genannt.

Was sich über alle Bereiche abzeichnet, ist eine ausbleibende Reaktion bei einem Viertel bis zu einem Drittel der von einer Schlechterstellung Betroffenen.

Die Gründe für diese Nicht-Reaktion auf eine Diskriminierung sind dabei zwar jeweils etwas unterschiedlich, aber es überwiegt in allen vier Bereichen eine Resignation als Hauptgrund. Die Betroffenen gehen letztlich häufig davon aus, dass eine Reaktion nichts bringen würde. Seltener wird Angst und Scham als Begründung genannt, wobei sie vor allem im Bildungsbereich eine Rolle spielt. Dies kann einerseits die Angst vor negativen Konsequenzen oder vor einer Einschüchterung durch die Diskriminierer/-innen sowie andererseits eine Scham bzw. ein Versuch der Verheimlichung vor dem sozialen Umfeld umfassen. Auf Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, mit muslimischem

Glauben, mit homosexueller Orientierung oder mit einer körperlichen Beeinträchtigung trifft dies besonders häufig zu. Betroffene, die sich der oberen sozialen Schicht zugehörig fühlen, nennen diesen Grund hingegen seltener.

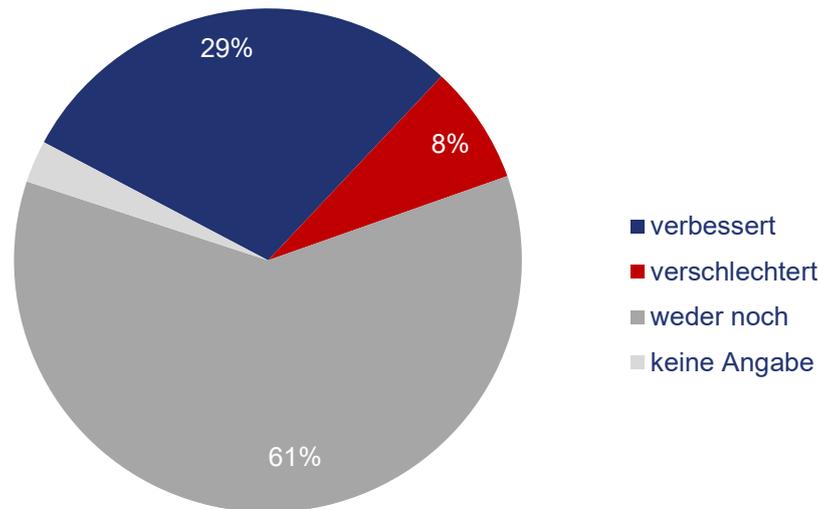
Knapp 30% trivialisieren die Diskriminierung. Für sie ist die Angelegenheit entweder nicht der Rede wert, es passiere ständig, oder aber sie regeln das Problem lieber selbst bzw. mit der Unterstützung des Freundes- oder Kollegenkreises oder der Familie.

Zuletzt gibt es 22%, die auf die Diskriminierung nicht reagiert haben, weil sie nicht wussten, wie. Rund ein Fünftel der Betroffenen kennt also keine Einrichtung oder weiß nicht, wie oder wo sie die Diskriminierung melden kann. Mangelnde Information zeichnet sich dabei vor allem im Wohn- und Gesundheitsbereich ab.

Abbildung 55: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung



Berücksichtigt man den hohen Anteil der Betroffenen, die auf die Diskriminierung nicht reagiert haben, erscheint es nicht weiter verwunderlich, dass bei mehr als 60% keine Veränderung der Situation erfolgte. Rund 30% erzielen eine Verbesserung, wohingegen sich für knapp ein Zehntel die Situation verschlechterte.

Abbildung 56: Veränderung der Situation

n=998 (alle von Diskriminierung Betroffenen)

8.5 Folgen der Diskriminierung

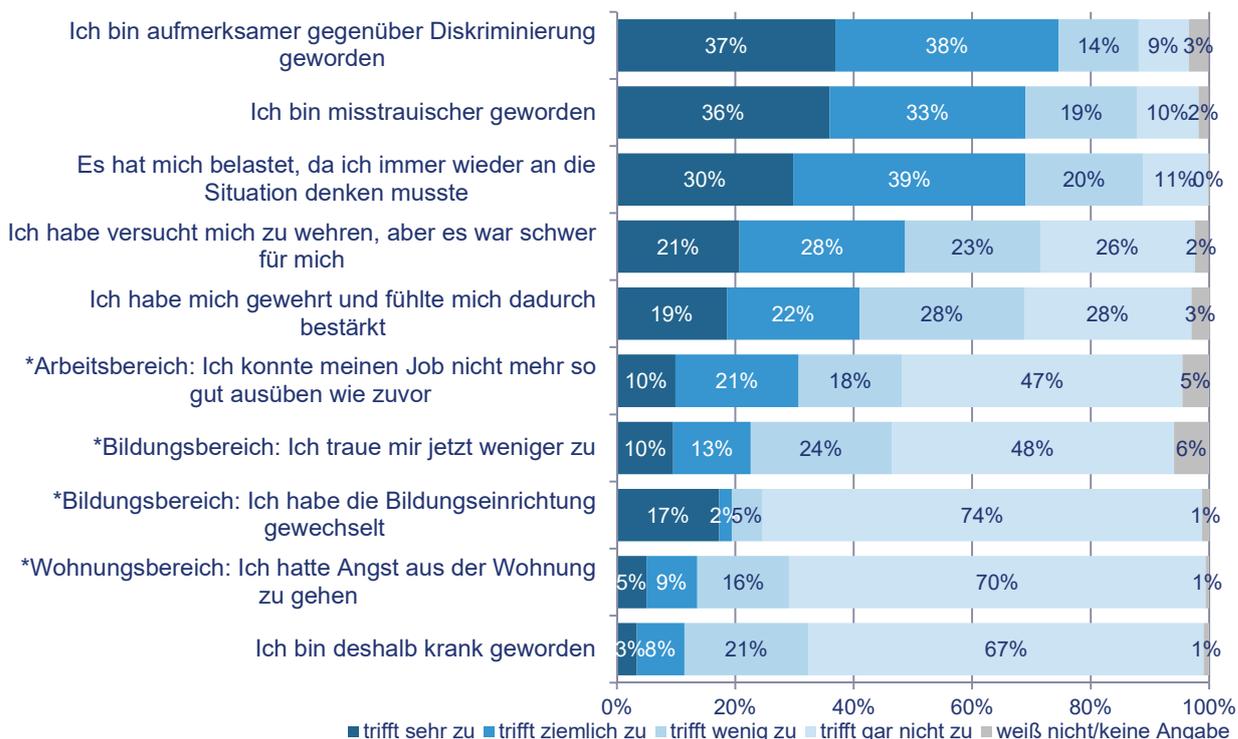
Über alle Bereiche hinweg geben rund drei Viertel der Betroffenen an, dass sie nun aufmerksamer gegenüber Diskriminierung in ihrem Alltag geworden seien. Fast ein gleich hoher Anteil ist aber auch misstrauischer geworden oder fühlt sich durch die eigene Situation so sehr belastet, dass sie immer wieder daran denken müssen. Rund ein Zehntel ist im Zuge der Erlebnisse sogar erkrankt.

Im Arbeitsbereich gibt fast ein Drittel an, durch die Diskriminierung ihren Job nicht mehr so gut ausüben zu können wie zuvor. Im Bereich der Bildung traut sich ein Viertel der Befragten nun weniger zu und ein Fünftel hat die Bildungseinrichtung gewechselt. Knapp 15% der von einer Schlechterstellung im Wohnbereich Betroffenen hatte Angst, die Wohnung zu verlassen.

Etwas weniger als die Hälfte der Betroffenen hat versucht sich zu wehren, ist dabei aber an die Grenzen ihrer Belastbarkeit und Ressourcen gestoßen. Etwas weniger Betroffene sind durch Gegenwehr gestärkt aus dem Konflikt hervorgegangen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass extreme Einschränkungen im Leben durch die Schlechterstellung über ein Zehntel bis ein Viertel der Betroffenen sowie mittlere bis leichte Einschränkungen rund ein Drittel bis zur Hälfte der Betroffenen erfahren.

Abbildung 57: Folgen der Diskriminierung für Betroffene



n=998 (alle von Diskriminierung Betroffenen)

9 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Angesichts der Ergebnisse ergeben sich Verbesserungsvorschläge und mögliche Maßnahmen, um die Situation für von Diskriminierung Betroffene zu verbessern bzw. präventiv gegen eine Ungleich- und Schlechterbehandlung bestimmter Bevölkerungsgruppen vorzugehen.

Bewusstsein über Diskriminierung in der Bevölkerung stärken

Zwar glaubt kaum jemand in Österreich, dass es hierzulande nicht zu Diskriminierungen und Schlechterbehandlungen bestimmter Bevölkerungsgruppen komme, aber in einzelnen Teilbereichen fehlt es nach wie vor an Bewusstsein und Sensibilität. Während etwa die meisten Befragten glauben, dass es Personen mit Migrationshintergrund hierzulande aufgrund einer nicht-weißen Hautfarbe oder eines Akzents schwerer haben, herrscht ein geringeres Bewusstsein über Diskriminierung aufgrund z. B. des Geschlechts und Familienstandes, des Alters oder der sexuellen Orientierung vor.

Zudem zeigt die Befragung, dass indirekte (mittelbare) Diskriminierung bzw. strukturelle Diskriminierungsarten, bei denen die Benachteiligung einzelner Bevölkerungsgruppen in der Organisation der Gesellschaft selbst begründet liegt, den Befragten und Betroffenen weniger bewusst sind. Gerade indirekte Diskriminierungen – etwa aufgrund des Geschlechts – sind nicht immer einfach aufzudecken und nachzuweisen. Wenn ein Unternehmen beispielsweise keine Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte anbietet und die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, dann handelt es sich um eine indirekte Form der Diskriminierung, die von den Betroffenen oftmals aber nicht als solche wahrgenommen wird.

Regelmäßige und gezielte Informationskampagnen könnten hierbei Abhilfe schaffen. Wichtig ist, dass dabei nicht nur Betroffene adressiert werden, sondern auch jene Akteure, von denen Diskriminierung potenziell ausgeht. Die Aufklärung, welche Handlungen und Aktionen von bestimmten Gruppen und Personen möglicherweise als Schlechterbehandlung und Diskriminierung erlebt werden, erscheint ebenso essenziell als präventive Maßnahme wie die allgemeine Steigerung der Sensibilität und Aufmerksamkeit in der Bevölkerung gegenüber Diskriminierungen in unterschiedlichen Lebensbereichen. Neben allgemeinen Informationskampagnen sollten diesbezüglich auch Schulungen, Weiterbildungen und Trainings für relevante Akteure ausgebaut und gefördert werden. Dazu zählen insbesondere Gleichbehandlungs- und Diversity-Trainings, etwa in Betrieben, Schulen oder Gesundheitseinrichtungen, die die Beschäftigten in diesen Einrichtungen gegenüber diskriminierenden Praktiken sensibilisieren. Gerade in der Arbeitswelt sollte das Bewusstsein über Diskriminierung und diskriminierende Praktiken ausgebaut werden. Präventive

Maßnahmen zum Abbau von diskriminierendem Verhalten am Arbeitsplatz sollten verstärkt auf Aufklärung und Sensibilisierung abzielen, und zwar sowohl von Führungskräften als auch der Belegschaft.

Wissen über rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes fördern

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Diskriminierung sind den Befragten nur teilweise bekannt. Im Gegensatz zur gesetzlichen Bestimmung wird z. B. ein umfassender Schutz vor Diskriminierung bei der Gesundheitsversorgung vermutet. Der Wissensstand über das weitaus stärkere Diskriminierungsverbot im Arbeitsbereich und des etwas eingeschränkteren im Wohnbereich ist im Vergleich dazu geringer. Die gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Behinderung und für Personen mit Kindern sind beispielsweise weniger bekannt.

Sind gesetzliche Regelungen und Vorschriften nicht bekannt, verlieren sie ihre präventive Wirkung. Das gilt sowohl für die Akteure, von denen potenzielle Diskriminierungshandlungen ausgehen, als auch für Betroffene, die sich erst dann auch rechtlich zur Wehr setzen können, wenn sie eine erlebte Ungleichbehandlung auch als Unrecht erkennen. In diesem Sinn sollten die oben vorgeschlagenen Informationskampagnen sowie Anti-Diskriminierungsschulungen auch über die rechtlichen Bestimmungen aufklären.

Bewusstsein und Wissen von Menschen in Macht- und Führungspositionen stärken

Die oben angeführten Vorschläge, das generelle Bewusstsein über Diskriminierung sowie das Wissen um rechtliche Gegebenheiten zu stärken, zielen im Besonderen auf Führungskräfte und Vorgesetzte sowie andere Menschen in Machtpositionen wie z.B. Ärzte/-innen, Makler/-innen, Vermieter/-innen oder Lehrer/-innen ab. Diskriminierung beginnt häufig bei asymmetrischen Machtverhältnissen, in den meisten Fällen bedingt sie diese letztlich auch. Anti-Bias-Trainings sind hierbei hilfreich, Menschen in Machtpositionen ihr eigenes Handeln sowie die Funktionsweisen und Mechanismen von Diskriminierung bewusster zu machen. Wichtig dabei ist, dass sowohl die vielschichtigen Überlagerungen und Abhängigkeiten der verschiedenen Kategorien wie z.B. Geschlecht, Alter oder Herkunft als auch die strukturelle Ebene in den Blick genommen werden.

Bekanntheit von Anlauf- und Beratungsstellen erhöhen

Während sich rund zwei Drittel der Befragten im Fall einer Diskriminierung im Arbeitsbereich an die Arbeiterkammer wenden würden, wissen viele Menschen nicht, an welche Einrichtung sie sich im Fall einer Schlechterbehandlung in den anderen drei Lebensbereichen wenden könnten.

Auch Betroffene geben häufig an, dass sie nicht wussten, wie sie sich zur Wehr hätten setzen können gegenüber jenen Akteuren, von denen die Diskriminierung ausgeht. Eine häufige Folge davon ist, dass sich Betroffene zurückziehen und versuchen, die Erlebnisse zu ignorieren. Das führt in der Regel dazu, dass sich die Situation fortzieht und nicht verbessert, aber auch dazu, dass die Diskriminierung für den Verursacher/die Verursacherin meistens folgenlos bleibt, während sie für die betroffene Person immer mehr zur Belastung wird.

In diesem Sinn bedarf es einer breiteren Bekanntheit von möglichen Anlauf- und Beratungsstellen. Einrichtungen wie z. B. die Gleichbehandlungsanwaltschaft, Gleichbehandlungskommission, Schlichtungsstellen, Antidiskriminierungsstellen, Wohnungskommission oder Beschwerdestelle der Krankenkassa brauchen eine größere Bekanntheit, damit betroffene Personen sich im jeweiligen Fall auch an diese wenden können.

Handlungsspielraum von Anlauf- und Beratungsstellen erweitern

Die Ergebnisse der Studie legen nicht nur den Schluss nahe, dass es von Diskriminierung Betroffenen an Wissen über Möglichkeiten mangelt, gegen Diskriminierung vorzugehen, sondern dass Betroffene häufig auch vor dem Risiko und Aufwand rechtlicher Schritte zurückschrecken.

Auch hier könnten Anlauf- und Beratungsstellen eine wichtige Funktion einnehmen, indem qualifizierte Ansprechpartner/-innen bereitgestellt werden, die Betroffene in ihrer Situation aufklären, beraten und unterstützen. Vor allem die Gleichbehandlungsanwaltschaft und Gleichbehandlungskommission bräuchten eine Stärkung – sowohl in finanzieller Hinsicht als auch in Bezug auf einen Personalausbau. Dies trifft auch auf NGOs wie den Klagsverband bzw. den drei Gründungsvereinen ZARA, HOSI und BIZEPS zu, die niederschwellige Beratung anbieten. Damit könnten diese Einrichtungen in Zukunft etwa verstärkt rechtliche Beratung und professionelle Mediation anbieten, und auch die Verfahrensdauern vor der Gleichbehandlungskommission würden sich verkürzen.

Diskriminierungsschutz ausweiten

Ein großer Teil der Befragten der Studie berichtet über Diskriminierungserfahrungen anhand von Merkmalen und in Bereichen, die derzeit gesetzlich nicht geschützt sind. Beispielhaft sei an dieser Stelle auf die hohe Rate an subjektiv erlebter Diskriminierung bei homosexuellen Jugendlichen in der Schule bzw. Homosexuellen im Wohnbereich verwiesen oder auf die ebenfalls hohe Rate an Diskriminierungserfahrungen Älterer im Gesundheitsbereich.

An einigen Stellen bedarf es daher einer Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes (im Sinne einer Erweiterung), um der heutigen Alltagsrealität vieler

Betroffener gerecht zu werden und ihnen juristische Handlungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Vor allem im Bildungs- und Gesundheitsbereich gehen viele Menschen bereits von einem umfassenderen Diskriminierungsschutz bzw. -verbot aus, als dies gegenwärtig tatsächlich rechtlich der Fall ist.

Soziale Herkunft als Diskriminierungsmerkmal definieren

Eines der wesentlichen Ergebnisse der Studie ist darüber hinaus auch, dass sich Betroffene nicht nur aufgrund der rechtlich festgelegten schützenswerten Merkmale wie z. B. dem Geschlecht, der Herkunft oder der sexuellen Orientierung diskriminiert fühlen, sondern sehr häufig auch aufgrund ihrer sozialen Herkunft bzw. ihrer gegenwärtigen Stellung in der Gesellschaft. In der Studie wurde diese anhand einer subjektiven Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 10 gemessen. Zwischen 20 und 30 Prozent der Betroffenen glauben, entweder nur oder zumindest auch aufgrund ihrer sozialen Stellung in der Gesellschaft diskriminiert worden zu sein.

Dass die Befragten so häufig von Diskriminierungserfahrungen anhand der sozialen Stellung berichten, zeigt damit den dringenden Handlungsbedarf, auch für diese Personen eine Möglichkeit zu schaffen, sich gegen ihre Diskriminierungserfahrungen zur Wehr zu setzen. Dazu bedarf es allerdings zuvor noch einer exakten Definition des Merkmals. In der Regel werden Indikatoren wie Bildungsabschluss, Erwerbssituation, Berufsprestige oder Einkommen für die Bildung eines Indikators der sozioökonomischen Lage herangezogen, inwieweit dieses sich als nützlich erweisen würde, um auch den Diskriminierungsschutz auf diese Merkmale auszuweiten, gilt es allerdings noch zu prüfen.

Literaturverzeichnis

- Behindertenanwaltschaft (2018): Bericht des Anwalts für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung, S. 15. Online unter: http://www.behindertenanwalt.gv.at/fileadmin/user_upload/dokumente/Taetigkeitsbericht_2017-1.pdf [zuletzt abgerufen: 21. März 2019]
- Beigang, S.; Fetz, K.; Kalkum, D.; Otto, M. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Europäische Kommission (2015): Discrimination in the EU in 2015. Special Eurobarometer 437, S. 70. Online unter: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/search/discrimination/surveyKy/2077_ [zuletzt abgerufen: 16. November 2018].
- Gomolla, M.; Radtke, F.-O. (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knottnerus, J. D.; Greenstein, T. N. (1981): Status and performance characteristics in social interaction: A theory of status validation. *Social Psychology Quarterly* 44/4, S. 338–349.
- Markefka, M. (1995): Vorurteile – Minderheiten – Diskriminierung. 7. Auflage. Neuwied: Luchterhand.
- Mummendey, A.; Kessler, T.; Otten, S. (2009): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Beelman, A.; Jonas, K. J. (Hrsg.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherr, A. (2008): Diskriminierung: eine eigenständige Kategorie für die soziologische Analyse der (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten in der Einwanderungsgesellschaft? In: Rehberg, K.-S. (Hrsg.): Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Scherr, A. (2010): Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. In: Hormel U.; Scherr A. (Hrsg.): Diskriminierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 35 ff.
- Schönherr, Daniel; Zandonella, Martina (2018): Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Statistik Austria (2017): Wohnen. Zahlen, Daten und Indikatoren der Wohnstatistik. Wien 2018.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung der Gesamtstichprobe	18
Tabelle 2: Einschätzung zur Verbreitung von Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale nach Gruppen	24
Tabelle 3: Diskriminierungserfahrung nach Zuwanderergeneration	35
Tabelle 4: Diskriminierungserfahrung nach Herkunftsregion	35
Tabelle 5: Diskriminierungserfahrung nach körperlicher Beeinträchtigung	38
Tabelle 6: Logistische Regression zum allgemeinen Diskriminierungsrisiko	40
Tabelle 7: Logistische Regression zum allgemeinen Diskriminierungsrisiko in den vier Lebensbereichen	41
Tabelle 8: Anteil an Betroffenen, die mehrere Merkmale/Gründe für die erlebte Diskriminierung anführen	51
Tabelle 9: Subjektive Diskriminierung im Arbeitsbereich nach Gruppen	56
Tabelle 10: Akteure der Diskriminierung im Arbeitsbereich	59
Tabelle 11: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Arbeitsbereich	61
Tabelle 12: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Arbeitsbereich	63
Tabelle 13: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung im Arbeitsbereich	63
Tabelle 14: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen im Arbeitsbereich	63
Tabelle 15: Personenmerkmale der betroffenen Person	67
Tabelle 16: Akteure der beobachteten Diskriminierung	68
Tabelle 17: Beobachtete Reaktion auf Diskriminierung durch betroffene Person	69
Tabelle 18: Subjektive Diskriminierung im Wohnbereich nach Gruppen	72
Tabelle 19: Wohnformen der von Diskriminierung Betroffenen	73
Tabelle 20: Anzahl besichtigter Wohnungen und Überbelag nach Gruppen	75
Tabelle 21: Zufriedenheit mit der Wohnsituation nach Gruppen	77
Tabelle 22: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Wohnbereich	80
Tabelle 23: Akteure der Diskriminierung im Wohnbereich	81
Tabelle 24: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Wohnbereich	83
Tabelle 25: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung im Wohnbereich	83
Tabelle 26: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen im Wohnbereich	83
Tabelle 27: Personenmerkmale der betroffenen Person	87
Tabelle 28: Akteure der beobachteten Diskriminierung	88
Tabelle 29: Beobachtete Reaktion auf Diskriminierung durch betroffene Person	89
Tabelle 30: Subjektive und beobachtete Diskriminierung im Gesundheitsbereich nach Gruppen	92
Tabelle 31: Akteure der Diskriminierung im Gesundheitsbereich	95
Tabelle 32: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Gesundheitsbereich	96
Tabelle 33: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Gesundheitsbereich	98
Tabelle 34: Motive für keine Reaktion im Gesundheitsbereich	98
Tabelle 35: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen im Gesundheitsbereich	99
Tabelle 36: Subjektive und beobachtete Diskriminierung im Bildungsbereich nach Gruppen	104
Tabelle 37: Akteure der Diskriminierung im Bildungsbereich	108

Tabelle 38: Diskriminierungsformen nach Gruppen im Bildungsbereich	110
Tabelle 39: Reaktion auf erlebte Diskriminierung im Bildungsbereich	112
Tabelle 40: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung im Bildungsbereich	112
Tabelle 41: Inanspruchgenommene Organisationen und Einrichtungen bei Diskriminierung im Bildungsbereich	112

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil an persönlich erlebter Diskriminierung in den vergangenen 12 Monaten in Europa	7
Abbildung 2: Schematische Darstellung unterschiedlicher Herangehensweisen an die Erfassung von „Diskriminierung“	14
Abbildung 3: Stichprobenziehung der Untersuchung	17
Abbildung 4: Einschätzung zur Verbreitung von Diskriminierung in Österreich	22
Abbildung 5: Einschätzung der Befragten zu Diskriminierungsverboten in Österreich	26
Abbildung 6: Am häufigsten genannte avisierte Informations- und Beschwerdestelle im Fall einer Diskriminierung, im Bereich ...	27
Abbildung 7: Betroffenheit von Diskriminierung in den letzten 3 Jahren	30
Abbildung 8: Diskriminierungserfahrungen in den letzten 3 Jahren nach Personenmerkmalen	34
Abbildung 9: Individuelle Diskriminierungsrisiken für ausgewählte Personenmerkmale bzw. Merkmalskombinationen (Modell 1)	42
Abbildung 10: Individuelle Diskriminierungsrisiken für ausgewählte Personenmerkmale bzw. Merkmalskombinationen (Modell 2)	44
Abbildung 11: Diskriminierungserfahrung aufgrund des Geschlechts bei Männern und Frauen	46
Abbildung 12: Diskriminierungserfahrung aufgrund des Alters bei Jüngeren, Älteren und Personen mittleren Alters	47
Abbildung 13: Diskriminierungserfahrung aufgrund Herkunft, Hautfarbe oder Akzent bei Personen mit und ohne Migrationshintergrund	48
Abbildung 14: Diskriminierungserfahrung aufgrund der Religion/Weltanschauung bei Christen, Muslimen und Personen ohne Religionszugehörigkeit	48
Abbildung 15: Diskriminierungserfahrung von hetero- und homosexuellen Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung	49
Abbildung 16: Diskriminierungserfahrung von Menschen mit und ohne körperliche Beeinträchtigung aufgrund einer Behinderung	49
Abbildung 17: Diskriminierungserfahrung von Menschen mit unterschiedlichem sozialen Status aufgrund der sozialen Stellung	50
Abbildung 18: Diskriminierungserfahrung von Menschen mit und ohne Kind(ern) aufgrund ihres Familienstandes	50
Abbildung 19: Mehrfachnennungen in der Frage der subjektiven Diskriminierungsgründe	54
Abbildung 20: Chord Diagramm zur Darstellung der Mehrdimensionalität von Diskriminierungsmerkmalen	54
Abbildung 21: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Arbeitsbereich	58
Abbildung 22: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Arbeitsbereich	58
Abbildung 23: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Arbeitsbereich	62
Abbildung 24: Folgen der erlebten Diskriminierung im Arbeitsbereich	64
Abbildung 25: Beobachtete Diskriminierung im Arbeitsbereich: Verhältnis zur betroffenen Person	66
Abbildung 26: Vermutete Gründe für beobachtete Diskriminierung im Arbeitsbereich	68

Abbildung 27: Reaktion der Auskunftsperson auf beobachtete Diskriminierung	69
Abbildung 28: Folgen der beobachteten Diskriminierung für Auskunftspersonen	70
Abbildung 29: Zufriedenheit mit der Wohnsituation	76
Abbildung 30: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Wohnbereich	78
Abbildung 31: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Wohnbereich	79
Abbildung 32: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Wohnbereich	81
Abbildung 33: Folgen der erlebten Diskriminierung im Wohnbereich	85
Abbildung 34: Beobachtete Diskriminierung im Wohnbereich: Verhältnis zur betroffenen Person	86
Abbildung 35: Vermutete Gründe für beobachtete Diskriminierung im Wohnbereich	88
Abbildung 36: Reaktion der Auskunftsperson auf beobachtete Diskriminierung	89
Abbildung 37: Folgen der beobachteten Diskriminierung für Auskunftspersonen	90
Abbildung 38: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Gesundheitsbereich	93
Abbildung 39: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Gesundheitsbereich	94
Abbildung 40: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Gesundheitsbereich	97
Abbildung 41: Informationsbedarf im Gesundheitsbereich	100
Abbildung 42: Folgen der erlebten Diskriminierung im Gesundheitsbereich	101
Abbildung 43: Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Bildungsbereich	106
Abbildung 44: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Bildungsbereich	107
Abbildung 45: Umgang mit erlebter Diskriminierung im Bildungsbereich	111
Abbildung 46: Folgen der erlebten Diskriminierung im Bildungsbereich	113
Abbildung 47: Von Diskriminierung Betroffene in den Bereichen nach Gruppen	117
Abbildung 48: Diskriminierungsfaktoren im Arbeitsbereich	118
Abbildung 49: Diskriminierungsfaktoren im Wohnbereich	119
Abbildung 50: Diskriminierungsfaktoren im Gesundheitsbereich	120
Abbildung 51: Diskriminierungsfaktoren im Bildungsbereich	121
Abbildung 52: Akteure der Diskriminierung in den verschiedenen Bereichen	122
Abbildung 53: Allgemeiner Umgang mit Diskriminierung	123
Abbildung 54: Konkrete Reaktion auf die Diskriminierung nach Bereichen	124
Abbildung 55: Motive für keine Reaktion auf Diskriminierung	125
Abbildung 56: Veränderung der Situation	126
Abbildung 57: Folgen der Diskriminierung für Betroffene	127

Anhang

Glossar

Diskriminierung	Im Unterschied zum juristischen Diskriminierungsbegriff fasst das sozialpsychologische Verständnis den Begriff deutlich weiter. Unter Diskriminierung ist demnach jegliche Form der sachlich ungerechtfertigten ungleichen und ungünstigen Behandlung von Personen oder Gruppen zu verstehen. Die vorliegende Studie beruht auf Befragungsdaten, also einer <i>subjektiv</i> von den Befragten so empfundenen Diskriminierung, Ungleich- oder Schlechterbehandlung.
Unmittelbare vs. mittelbare Diskriminierung	Unmittelbar sind Benachteiligungen, die direkt an einem Diskriminierungsmerkmal ansetzen, z.B. Stellenausschreibungen mit Altersgrenzen. Mittelbare Benachteiligungen hingegen sind scheinbar merkmalsneutrale Verhaltensweisen, Gesetze, Politiken oder Praktiken, die für alle gelten, in der Praxis aber bestimmte Gruppen stärker betreffen als andere (z. B. schlechtere Bezahlung von Teilzeitarbeit, die Frauen wesentlich häufiger betrifft als Männer)
Ebenen von Diskriminierung	<p>Auf einer individuellen Ebene handelt eine Person aus eigenen diskriminierenden Beweggründen. Individuelle Diskriminierung bezieht sich auf das Verhalten zwischen zwei oder mehreren Individuen, das einzelne Personen ausgrenzt oder abwertet.</p> <p>Auf der institutionellen Ebene ist Diskriminierung das Ergebnis des Handelns einer Organisation. Gesetze, Verordnungen, institutionelle Routinen oder die Unternehmenskultur sind Beispiele für diese institutionelle Form von Benachteiligung.</p> <p>Bei der strukturellen Diskriminierung geht es um Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen.</p>
Mehrfachdiskriminierung	Der Begriff Mehrfachdiskriminierung (manchmal auch „multiple Diskriminierung“) wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 geprägt und meint eine Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale (z.B. aufgrund des Alters <i>und</i> des Geschlechts). Häufig wird Mehrfachdiskriminierung auch als Intersektionalität definiert. Intersektionalität ist aber eine besondere Form von Mehrfachdiskriminierung, die stärker auf dahinterliegende strukturelle Mechanismen verweist, also die Verschränkung verschiedener Ungleichheit generierender Strukturkategorien.
Soziale Diskriminierung	Soziale Diskriminierung bezeichnet ganz grundsätzlich die Ungleichbehandlung von Personen allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe und unabhängig von individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten. In der vorliegenden Studie werden insbesondere jene Formen von Diskriminierung als „soziale Diskriminierung“ bezeichnet, bei der Personen von anderen Personen in ihrem sozialen Umfeld (etwa am Arbeitsplatz oder in der Wohnumgebung) schlechter behandelt, herabgewürdigt und diskriminiert werden.
Stereotypisierung	Unter Stereotypisierung wird jener Prozess verstanden, bei dem einer ganzen Gruppe von Menschen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden, die vermeintlich alle Anhänger dieser Gruppe aufweisen. Stereotypisierung kann in weiterer Folge zum Vorurteil werden, wenn die Eigenschaften der Gruppenmitglieder einer negativen Bewertung unterworfen werden.

Vorurteil	Vorurteile sind beständige, zumeist negative Einstellungen gegenüber Gruppen oder Personen, die einer Gruppe angehören, und die weniger auf direkter Erfahrung als vielmehr auf Generalisierung beruht. Das Vorurteil beruht im Gegensatz zu Stereotypen nicht auf Erfahrung und Wahrnehmung. In der klassischen Formulierung von Gordon Allport werden Vorurteile definiert als <i>„ablehnende oder feindselige Haltung gegen eine Person, die zu einer Gruppe gehört, einfach deswegen, weil sie zu dieser Gruppe gehört und deswegen dieselben zu beanstandenden Eigenschaften haben soll, die man dieser Gruppe zuschreibt.“</i>
Migranten/-innen	Die Befragten wurden sowohl nach ihrem eigenen Geburtsort als auch nach jenem der Eltern gefragt. Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn entweder der/die Befragte selbst (1. Generation) oder aber mindestens ein Elternteil im Ausland (2. Generation) geboren wurde.
Rassismus/Alltagsrassismus	Als Rassismus oder Alltagsrassismus werden im vorliegenden Bericht jene diskriminierenden Handlungen oder Strukturen bezeichnet, die sich explizit am Merkmal „ethnische Herkunft“ bzw. an einer sichtbar anderen Herkunft (etwa aufgrund einer nicht-weißen Hautfarbe oder eines Akzents) festmachen lassen.
Sexuelle Orientierung	Die sexuelle Orientierung beschreibt das emotionale, romantische und/oder sexuelle Begehren einer Person hinsichtlich des Geschlechts des Gegenübers. Bei gleichgeschlechtlich orientierten Menschen bezieht sich das Begehren z.B. auf Personen des gleichen Geschlechts.
Körperliche Beeinträchtigung/Behinderung	Erfragt wurden Beeinträchtigungen, die Personen bei alltäglichen oder beruflichen Aktivitäten zumindest etwas einschränken. Dazu zählen: körperliche Mobilitätsbeeinträchtigungen, Beeinträchtigungen des Hör- oder Sehsinns, sprachliche Beeinträchtigungen.
Soziale Stellung	Die subjektive soziale Stellung wurde in der Repräsentativbefragung mittels zweier Fragen erfragt: Zunächst wurden die Befragten um ihre Einschätzung ihrer aktuellen sozialen Stellung, im Anschluss dann ihrer sozialen Herkunft in ihrer Kindheit und ihrer Familie gebeten. Beide Fragen wurden mit einer Skala von 0 „ganz unten“ bis 10 „ganz oben“ abgefragt. Aus beiden Fragen wurde ein gebildet. Werte von 0 bis 4,5 wurden der Subkategorie „untere Schicht“ zugeordnet, 5 bis 6 zur mittleren und über 6,5 zur oberen.
Gleichbehandlung	Gleichbehandlung meint, dass gegenüber allen Menschen die gleichen Maßstäbe angewandt werden. Gleichbehandlung und Gleichstellung werden oft synonym verwendet. Gleichstellung bedeutet, alle Menschen (z.B. ohne Unterscheidung nach Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung) als gleichberechtigt anzuerkennen und so zu behandeln, dass sie die gleichen Möglichkeiten haben. Das Grundgebot der Gleichbehandlung liegt dem Österreichischen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde. Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Orientierung, insbesondere in der Arbeitswelt, zu verhindern oder zu beseitigen.

Stichprobenszusammensetzung

Zusammensetzung der Stichprobe nach Diskriminierungserfahrung und Merkmalen

		Gesamt		Selbst erlebte Diskriminierung		Fremd erlebte Diskriminierung		Keine Erfahrung oder anderer Bereich	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamt		2317	100%	998	43%	495	21%	825	36%
Geschlecht	Männer	1147	49%	459	46%	256	52%	431	52%
	Frauen	1170	51%	539	54%	238	48%	393	48%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	960	41%	394	40%	235	47%	331	40%
	30–49 Jahre	614	26%	336	34%	105	21%	173	21%
	50+ Jahre	743	32%	268	27%	155	31%	321	39%
Migrationshintergrund	kein MGH	1746	75%	645	65%	401	81%	701	85%
	mit MGH	571	25%	353	35%	94	19%	124	15%
Sichtbar andere Herkunft	kein zuschreibbarer MGH	2059	89%	807	81%	465	94%	787	95%
	zuschreibbarer MGH	258	11%	191	19%	30	6%	38	5%
Religion	katholisch/evangelisch	1655	71%	640	64%	360	73%	656	79%
	muslimisch	157	7%	125	13%	27	5%	5	1%
	ohne Bekenntnis	409	18%	170	17%	94	19%	145	18%
	andere	95	4%	62	6%	14	3%	19	2%
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	2063	96%	848	94%	460	98%	754	98%
	andere sexuelle Orientierung	82	4%	59	6%	8	2%	15	2%
Beeinträchtigungen	keine Beeinträchtigung	2081	90%	835	84%	477	96%	770	93%
	mind. 1 Beeinträchtigung	236	10%	163	16%	18	4%	55	7%
Soziale Herkunft	untere Schicht	583	26%	341	35%	90	18%	152	19%
	mittlere Schicht	1134	50%	467	48%	248	51%	419	52%
	obere Schicht	561	25%	168	17%	151	31%	241	30%
Kinder im Haushalt	kein Kind unter 14	1630	70%	696	70%	348	70%	587	71%
	mind. 1 Kind unter 14	687	30%	302	30%	147	30%	238	29%

Anm.: Spaltenprozent

Zusammensetzung der Stichprobe nach Diskriminierungserfahrung in einzelnen Lebensbereichen

		Gesamt		Arbeit		Wohnen		Gesundheit		Bildung	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamt		998	100%	432	43%	222	22%	156	16%	188	19%
Geschlecht	Männer	459	46%	199	46%	117	53%	79	51%	64	34%
	Frauen	539	54%	233	54%	105	47%	77	49%	125	66%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	394	40%	200	46%	118	53%	44	28%	33	17%
	30–49 Jahre	336	34%	118	27%	48	22%	24	15%	146	78%
	50+ Jahre	268	27%	114	26%	56	25%	88	57%	9	5%
Migrationshintergrund	kein MGH	645	65%	289	67%	135	61%	114	73%	108	57%
	mit MGH	353	35%	143	33%	87	39%	42	27%	80	43%
Sichtbar andere Herkunft	kein zuschreibbarer MGH	807	81%	355	82%	172	78%	130	84%	150	80%
	zuschreibbarer MGH	191	19%	77	18%	50	22%	26	16%	39	20%
Religion	katholisch/evangelisch	640	64%	273	63%	135	61%	111	71%	121	64%
	muslimisch	125	13%	47	11%	39	17%	15	10%	25	13%
	ohne Bekenntnis	170	17%	81	19%	36	16%	24	16%	28	15%
	andere	62	6%	30	7%	12	6%	6	4%	14	7%
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	848	94%	370	95%	185	91%	135	97%	157	91%
	andere sexuelle Orientierung	59	6%	20	5%	19	9%	4	3%	15	9%
Beeinträchtigungen	keine Beeinträchtigung	835	84%	373	86%	203	92%	91	58%	168	89%
	mind. 1 Beeinträchtigung	163	16%	59	14%	18	8%	65	42%	20	11%
Soziale Herkunft	untere Schicht	341	35%	139	33%	77	36%	74	48%	51	28%
	mittlere Schicht	467	48%	203	48%	107	50%	59	38%	98	54%
	obere Schicht	168	17%	83	19%	32	15%	21	14%	33	18%
Kinder im Haushalt	kein Kind unter 14	696	70%	312	72%	162	73%	130	83%	92	49%
	mind. 1 Kind unter 14	302	30%	120	28%	59	27%	26	17%	96	51%

Anm.: Spaltenprozent

Subjektive Diskriminierungserfahrungen gesamt und in einzelnen Lebensbereichen von Männern nach Merkmalen

		Gesamt		Arbeit		Wohnen		Gesundheit		Bildung	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamt Männer		459	40%	223	19%	152	13%	98	9%	82	7%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	180	38%	94	20%	72	15%	30	6%	17	4%
	30–49 Jahre	150	50%	71	24%	45	15%	20	7%	61	21%
	50+ Jahre	129	35%	58	16%	35	9%	48	13%	4	1%
Migrationshintergrund	kein MGH	291	34%	139	16%	87	10%	72	8%	50	6%
	mit MGH	168	60%	84	30%	64	23%	26	9%	32	12%
Sichtbar andere Herkunft	kein zuschreibbarer MGH	372	36%	180	18%	110	11%	82	8%	72	7%
	zuschreibbarer MGH	87	74%	43	36%	42	35%	16	13%	10	9%
Religion	katholisch/evangelisch	278	36%	127	16%	87	11%	71	9%	52	7%
	muslimisch	65	79%	32	38%	33	39%	9	11%	7	9%
	ohne Bekenntnis	86	36%	44	19%	23	10%	16	7%	19	8%
	andere	(30)	(60%)	(20)	(40%)	(9)	(19%)	(1)	(2%)	(5)	(10%)
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	392	38%	192	19%	123	12%	86	8%	72	7%
	andere sexuelle Orientierung	(31)	(72%)	(7)	(17%)	(16)	(37%)	(4)	(10%)	(10)	(23%)
Beeinträchtigungen	keine Beeinträchtigung	385	37%	190	18%	132	13%	55	5%	80	8%
	mind. 1 Beeinträchtigung	74	70%	33	31%	20	19%	43	40%	2	2%
Soziale Herkunft	untere Schicht	172	59%	83	29%	62	21%	47	16%	22	8%
	mittlere Schicht	204	38%	100	19%	58	11%	38	7%	39	7%
	obere Schicht	73	24%	33	11%	25	8%	10	3%	20	7%
Kinder im Haushalt	kein Kind unter 14	342	40%	167	20%	118	14%	80	9%	44	5%
	mind. 1 Kind unter 14	116	39%	56	19%	34	11%	17	6%	38	13%

Anm.: Zeilenprozent; Befragungsgruppen mit weniger als 50 Befragten sind sehr stark zufallsbehaftet und werden in der Tabelle mit '(...)' gekennzeichnet. Lesebeispiel: Von allen Männern unter 30 Jahren fühlten sich 38% in den letzten 3 Jahren diskriminiert. 20% aller Männer unter 30 fühlten sich im Arbeitsbereich diskriminiert, 15% im Wohnbereich, 6% im Gesundheitsbereich und 4% im Bildungsbereich (Mehrfachangaben waren möglich).

Subjektive Diskriminierungserfahrungen gesamt und in einzelnen Lebensbereichen von Frauen nach Merkmalen

		Gesamt		Arbeit		Wohnen		Gesundheit		Bildung	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamt Frauen		539	46%	251	21%	145	12%	96	8%	144	12%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	214	44%	122	25%	70	15%	28	6%	26	5%
	30–49 Jahre	186	59%	64	20%	37	12%	13	4%	104	33%
	50+ Jahre	139	37%	66	18%	38	10%	54	15%	14	4%
Migrationshintergrund	kein MGH	354	40%	174	20%	86	10%	66	8%	81	9%
	mit MGH	185	63%	77	27%	60	20%	30	10%	63	22%
Sichtbar andere Herkunft	kein zuschreibbarer MGH	435	42%	206	20%	109	11%	75	7%	105	10%
	zuschreibbarer MGH	103	74%	46	33%	36	26%	20	15%	39	28%
Religion	katholisch/evangelisch	362	41%	173	20%	87	10%	66	7%	90	10%
	muslimisch	60	81%	21	28%	23	31%	12	16%	25	34%
	ohne Bekenntnis	84	49%	44	26%	25	14%	13	7%	18	10%
	andere	(33)	(71%)	(14)	(29%)	(11)	(24%)	(6)	(13%)	(11)	(24%)
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	457	44%	216	21%	123	12%	79	8%	119	11%
	andere sexuelle Orientierung	(28)	(72%)	(13)	(34%)	(9)	(23%)	(5)	(13%)	(9)	(22%)
Beeinträchtigungen	keine Beeinträchtigung	450	43%	214	21%	125	12%	62	6%	124	12%
	mind. 1 Beeinträchtigung	89	68%	37	29%	20	16%	33	26%	20	16%
Soziale Herkunft	untere Schicht	169	58%	74	25%	49	17%	42	14%	43	15%
	mittlere Schicht	263	44%	118	20%	77	13%	35	6%	73	12%
	obere Schicht	95	37%	58	22%	16	6%	16	6%	21	8%
Kinder im Haushalt	kein Kind unter 14	354	45%	176	23%	97	12%	79	10%	70	9%
	mind. 1 Kind unter 14	185	48%	75	19%	49	13%	16	4%	74	19%

Anm.: Zeilenprozent; Befragungsgruppen mit weniger als 50 Befragten sind sehr stark zufallsbehaftet und werden in der Tabelle mit '(...)' gekennzeichnet. Lesebeispiel: Von allen Frauen unter 30 Jahren fühlten sich 44% in den letzten 3 Jahren diskriminiert. 25% aller Frauen unter 30 fühlten sich im Arbeitsbereich diskriminiert, 15% im Wohnbereich, 6% im Gesundheitsbereich und 5% im Bildungsbereich (Mehrfachangaben waren möglich).

Fremderlebte Diskriminierung (Proxy) nach sozialen Merkmalen und Bereichen

		Gesamt		Arbeit		Wohnen		Gesundheit		Bildung		andere	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamt		495	100%	198	40%	93	19%	87	18%	117	24%	26	5%
Geschlecht	Männer	256	52%	122	62%	54	58%	41	47%	39	33%	15	57%
	Frauen	238	48%	76	38%	39	42%	46	53%	78	67%	11	43%
Altersgruppen	bis 29 Jahre	235	47%	92	47%	46	50%	36	41%	60	52%	15	58%
	30–49 Jahre	105	21%	33	17%	16	17%	12	14%	44	38%	0	0%
	50+ Jahre	155	31%	73	37%	31	33%	39	45%	12	10%	11	42%
Migrationshintergrund	kein MGH	401	81%	158	80%	79	86%	74	84%	90	77%	24	95%
	mit MGH	94	19%	40	20%	13	14%	14	16%	27	23%	1	5%
	kein zuschreibbarer MGH	465	94%	192	97%	89	96%	80	91%	105	90%	25	97%
Sichtbar andere Herkunft	zuschreibbarer MGH	30	6%	6	3%	4	4%	8	9%	12	10%	1	3%
Religion	katholisch/evangelisch	360	73%	140	71%	66	71%	67	77%	86	74%	20	78%
	muslimisch	27	5%	5	3%	4	5%	8	9%	9	8%	0	0%
	ohne Bekenntnis	94	19%	49	25%	21	23%	10	12%	14	12%	6	22%
	andere	14	3%	4	2%	1	1%	1	2%	7	6%	0	0%
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	460	98%	186	99%	88	98%	76	95%	110	99%	25	100%
	andere sexuelle Orientierung	8	2%	2	1%	2	2%	4	5%	1	1%	0	0%
Beeinträchtigungen	keine Beeinträchtigung	477	96%	191	96%	88	95%	85	97%	113	97%	20	80%
	mind. 1 Beeinträchtigung	18	4%	7	4%	4	5%	2	3%	4	3%	5	20%
Soziale Herkunft	untere Schicht	90	18%	31	16%	22	24%	16	19%	21	18%	7	28%
	mittlere Schicht	248	51%	105	54%	40	43%	42	49%	62	53%	8	31%
	obere Schicht	151	31%	60	31%	31	33%	28	32%	33	29%	11	41%
Kinder im Haushalt	kein Kind unter 14	348	70%	157	79%	70	75%	69	79%	52	44%	21	82%
	mind. 1 Kind unter 14	147	30%	41	21%	23	25%	18	21%	65	56%	5	18%

Anm.: Spaltenprozent

